

ESTADO DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS**

Montevideo, 18 DIC. 2008

VISTO: El acuerdo logrado en el Grupo de Consejos de Salarios Grupo N° 12 “ Hoteles, Restoranes y Bares”, Subgrupo 03 “Otros establecimientos de alojamiento-Pensiones”, convocados por Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005.

RESULTANDO: Que el referido Consejo de Salarios alcanzó un acuerdo suscripto en convenio colectivo de fecha 6 de noviembre de 2008.

CONSIDERANDO: Que a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.

ATENTO: A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el Artículo 1° del Decreto Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.....

DECRETA.....

ARTICULO 1° – ESTABLECESE que el Convenio Colectivo suscripto el 6 de noviembre de 2008 en el Grupo N° 12 “ Hoteles, Restoranes y Bares”, Subgrupo 03 “ Otros establecimientos de alojamiento-Pensiones” que se publica como anexo al presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1° de julio de 2008, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.

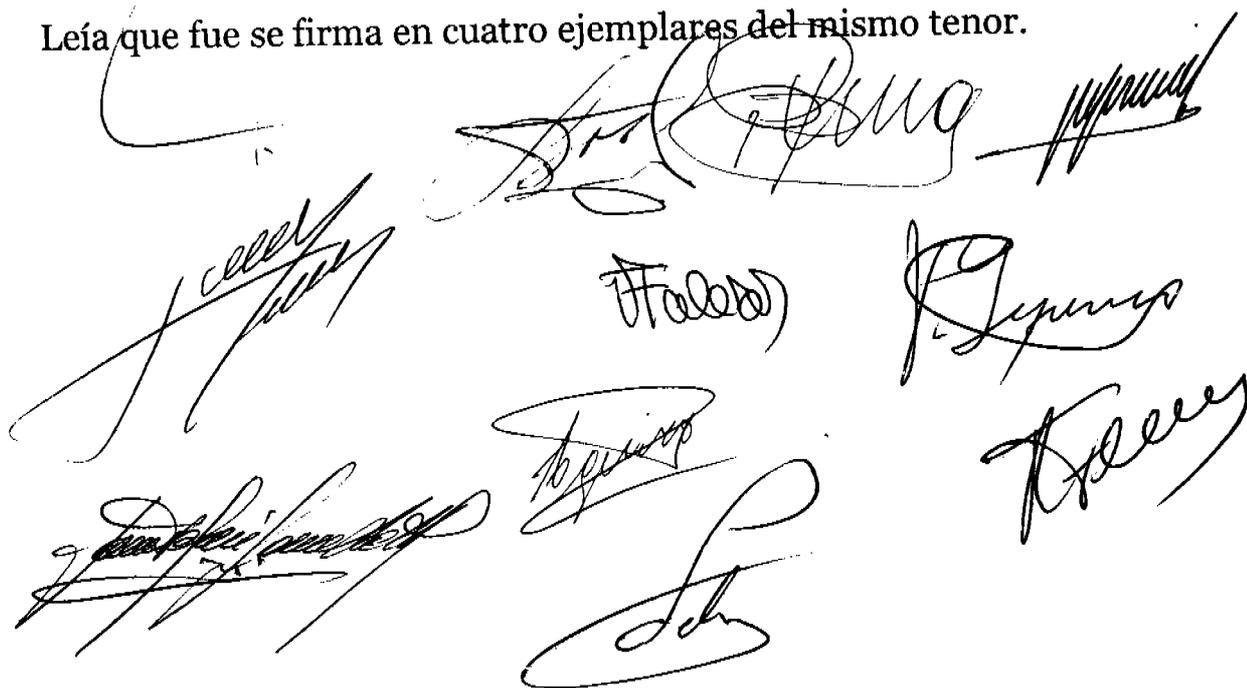
ARTICULO 2° – COMUNIQUESE, publíquese, etc.

COLLEONE NOVOA
Vicepresidente de la República
en ejercicio de la Presidencia

CONVENIO: En la ciudad de Montevideo, el día 6 de noviembre de 2008 ,
reunido el Consejo de salarios del grupo nro. 12“ Hoteles, Restoranes y Bares”
Representantes del PE : Dr. Nelson Loustaunau, Lic. Fausto Lancellotti y
Dras. Virginia Sequeira y Virginia Falero. Representantes Empresariales:
Sres. Daniel Fernández, José Luis González , Ledo Mario Silva y Cr.
Fernando Mier . Representantes de los Trabajadores : Sr. Orlando Espina,
Rodolfo Ferreira y Fernanda Aguirre. CONVIENEN la agregación de la
siguiente cláusula a la totalidad de los subgrupos del Grupo 12 , siendo ésta
parte integrante de los Convenios Colectivos que rigen a partir del 1º de julio
de 2008:

En cada empresa, se podrá acordar bipartitamente mediante convenio
colectivo, la acumulación del descanso semanal de tal forma que una semana
el descanso semanal sea de un día y a la semana siguiente de dos días. Este
tendrá validez una vez que sea registrado ante el Ministerio de Trabajo y
Seguridad Social.

Leía que fue se firma en cuatro ejemplares del mismo tenor.



The image shows several handwritten signatures in black ink. At the top center is a large signature that appears to be 'Dr. Nelson Loustaunau'. To its right is another signature, possibly 'Lic. Fausto Lancellotti'. Below these are several other signatures, including one that looks like 'Daniel Fernández', 'José Luis González', 'Ledo Mario Silva', and 'Fernando Mier'. There are also several signatures from the workers' representatives, including 'Orlando Espina', 'Rodolfo Ferreira', and 'Fernanda Aguirre'. The signatures are written in a cursive style.

CONVENIO: En la ciudad de Montevideo, el día 6 de noviembre de 2008, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representado en este acto por el Dr. Nelson Loustaunau, el Lic. Fausto Lancellotti y las Dras. Virginia Falero y Virginia Sequeira, COMPARECEN: Por una parte: los delegados empresariales, Sres. Daniel Fernandez, Ledo Mario Silva y Cr. Fernando Mier ; Por otra parte: los delegado de los trabajadores, Sres. Orlando Espina, Rodolfo Ferreira y Fernanda Aguirre y CONVIENEN la celebración del siguiente acuerdo que regulará las condiciones laborales del Grupo 12 " Hoteles, Restoranes y Bares" Subgrupo 03 " Otros establecimientos de alojamiento- Pensiones" de acuerdo con los siguientes términos:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de Julio de 2008 y el 30 de junio de 2010 , disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales los días 1º de enero de 2009, 1º de julio 2009 y 1º de enero de 2010.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector , que se encuentran reglamentados por el Ministerio de Vivienda , Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente. Quedan exceptuados del ámbito de aplicación de este convenio el personal de dirección y los cargos de confianza que no se encuentren entre las categorías que están descriptas en la cláusula tercera de este convenio.

TERCERO: Salarios Mínimos.- Se establecen los siguientes salarios mínimos mensuales nominales por categoría para los trabajadores comprendidos en el sector, que tendrán vigencia desde el 1º de julio de 2008 hasta el 31 de diciembre del mismo año:

CATEGORÍA	SALARIO
Peón General o Limpiador	\$ 5468



Sereno \$ 5747

Encargado \$ 6246

CUARTO: Ajuste salarial 1º de julio 2008- 31 de diciembre 2008.- Sin perjuicio de los salarios mínimos nominales detallados en la cláusula anterior, ningún trabajador del sector podrá percibir un incremento salarial menor al 8,04 % sobre su remuneración nominal vigente al 30 de junio de 2008, resultante de la acumulación de los siguientes items: 2,13% en concepto de correctivo fijado en el convenio anterior, 2,69 % por concepto de inflación proyectada para el semestre de julio_diciembre de 2008, tomando en cuenta el promedio entre la meta mínima y máxima de Inflación (Centro de la Banda) del BCU publicado en la página web de la institución antes del 30 de junio de 2008 , 0,5% por concepto de incremento real de base y 2,5% por concepto de incremento según el desempeño del sector desde el ajuste anterior (1,0213 x 1,0269 x 1,005 x 1,025).

QUINTO: Ajustes salariales para los demás períodos.-

A partir del 1º de enero de 2009, 1º de julio de 2009 y 1º de enero de 2010, se acuerda un incremento en las remuneraciones, cada uno con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

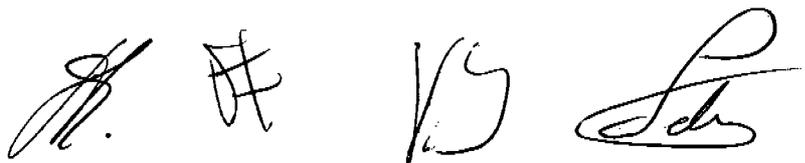
Ajuste del 1º de enero de 2009:

A) Por concepto de inflación esperada para el período comprendido entre el 1º de enero de 2009 y el 30 de junio de 2009, el promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de diciembre de 2008;

B) 0,5% por concepto de incremento real de base;

C) 2,5% por concepto de incremento según el desempeño del sector.

Ajuste del 1 de julio de 2009:



A) Por concepto de inflación esperada para el período comprendido entre el 1º de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2009, el promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de junio de 2009;

B) 0,5% por concepto de incremento real de base;

C) 2,5% por concepto de incremento según el desempeño del sector.

Ajuste del 1º de enero de 2010:

A) Por concepto de inflación esperada para el período comprendido entre el 1º de enero de 2010 y el 30 de junio de 2010, el promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de diciembre de 2009;

B) 0,5% por concepto de incremento real de base;

C) 2,5% por concepto de incremento según el desempeño del sector.

SEXTO: Correctivo.- En el ajuste de salarios de fecha 1º de julio de 2009 y en el ajuste inmediatamente posterior al término del convenio (1º de julio de 2010) se revisarán los cálculos de inflación proyectada en cada período anual inmediato anterior, comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo de igual lapso. En todos los casos, la variación en más o en menos se ajustará en el valor de los salarios que rijan para el año o semestre inmediatamente posterior.

SEPTIMO: El incremento real previsto para el 1º de enero de 2010 por la aplicación del incremento real de base y el incremento según el desempeño del sector , se corregirá - en más o en menos- por la mitad del desvío entre la mediana de las expectativas privadas del crecimiento del PBI para 2010 divulgadas en la página web del BCU a diciembre de 2009 y la proyección oficial de un crecimiento del PBI del 4 % para ese año.

OCTAVO: Día del Trabajador gastronómico, barista y hotelero: De acuerdo al Art. 7mo. del Decreto 259/88, se establece el 17 de agosto de cada año como el



"Día del Trabajador Gastronómico". En ese sentido los trabajadores del sector tendrán jornada libre paga; en caso de que ese día fuere viernes, sábado, domingo o lunes, se trasladará al segundo miércoles del mes de agosto. Cada empresa y sus trabajadores fijarán de común acuerdo la guardia laboral que cumplirá funciones. Los trabajadores designados ese día percibirán por ese concepto paga doble.

NOVENO: Propinas: La percepción y distribución de las propinas será de responsabilidad exclusiva de los trabajadores.

DECIMO: Prima por Antigüedad.- Todos los trabajadores que tengan cumplidos los tres primeros años de trabajo en la empresa, recibirán una compensación mensual equivalente a un 3% sobre el salario nominal mínimo de su categoría, según la escala establecida en este convenio; posteriormente se agregará un 1% por año de labor sobre el salario nominal mínimo de cada categoría fijada en el mismo, con un límite máximo de 10 años.

DECIMO PRIMERO: Período de lactancia.- Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el periodo fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar las 2 medias horas previstas por el Decreto de fecha 1 de junio de 1954, pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando 1 hora después o 1 hora antes de su horario normal.

DECIMO SEGUNDO: Nocturnidad: Se dispone el pago de una compensación del 15% sobre el salario nominal de cada categoría, por horario nocturno para aquellos empleados que cumplan todo su horario de trabajo entre las 21 horas y las 9 horas de la mañana.

DECIMO TERCERO: Se declara que los trabajadores del sector son mensuales. Las partes convienen en dividir el importe del salario mensual de cada trabajador entre 25 para establecer el salario diario o entre 200 para determinar el salario por hora, solamente a los efectos del cálculo de licencia, salario vacacional, nocturnidad y horas extras.

DECIMO CUARTO: Ropa de Trabajo.- Se dispone la entrega, dos veces en el año, de la ropa de trabajo que utiliza el trabajador en forma habitual



desarrollando la tarea designada, respetando normas municipales de higiene. Asimismo, se entregará una vez por año el calzado adecuado a la tarea que desempeña el trabajador. A todo trabajador nuevo se le entregará también la ropa adecuada.

A los trabajadores contratados por temporada se les brindará la ropa de trabajo necesaria para el desempeño de su tarea, durante la duración de su contrato.

Se exhorta a que la indumentaria no afecte la imagen del trabajador.-

DECIMO QUINTO: Alimentación (plato de comida).- Se otorgará a cada trabajador que realice tareas en el área gastronómica, una comida por turno, pudiendo ser éste, almuerzo o cena, según el horario de trabajo que realice.

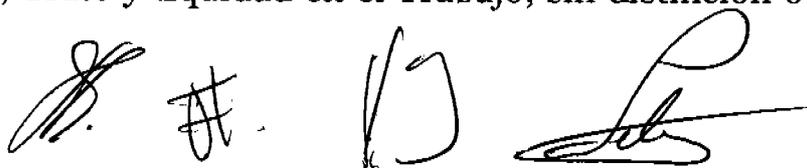
DECIMO SEXTO: Carné de Salud.- Las empresas del sector se harán cargo del costo de la renovación del Carne de Salud básico de cada trabajador siempre que éste tenga una antigüedad mínima en la misma de un año y sea el carné expedido por las autoridades municipales o públicas. El tiempo que insuma su realización, siempre que sea dentro del horario habitual del trabajador, se considerará tiempo trabajado y será abonado como tal.

DECIMO SEPTIMO: Comisión Tripartita Sectorial.- En virtud del Decreto 291/2007 de fecha 13 de agosto de 2007, las partes, de común acuerdo, crean una Comisión Tripartita Sectorial para el Grupo 12 " Hoteles , Restoranes y Bares", Subgrupos 01, 02 y 03 y 03.1, la que tendrá las funciones y cometidos previstos por el citado Decreto.

DECIMO OCTAVO: Licencias especiales.- Las empresas darán cumplimiento a la ley nº18.345 y sus modificativas.

DECIMO NOVENO: Cláusula de Género y Equidad.- Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género : Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación.

Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por



motivos de sexo,, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio-laboral del Mercosur).

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100,111 y 156.

Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.

Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora e promover ascensos , adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente .

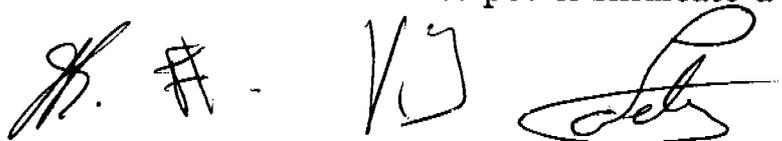
VIGESIMO: Licencia Sindical: Se reglamenta la licencia sindical para el grupo en los siguientes términos:

1) **Horas mensuales de licencia sindical según ley 17940.-** El o los delegados de los sindicatos pertenecientes a las empresas comprendidas en este grupo, que tengan como mínimo seis trabajadores permanentes (no zafrales ni eventuales), tendrán derecho a gozar de media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (a excepción de los cargos de confianza) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de sesenta horas mensuales.

Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes.

Son beneficiarios los trabajadores agremiados, siempre que revistan como trabajadores activos de este sector.

2) **Avisos de inasistencia por actividad sindical.-** Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el sindicato a la empresa con



una antelación no menor a cuarenta y ocho horas a su goce. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones que así lo justifiquen. Se deberán coordinar entre el Comité de base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un funcionario idóneo. En los casos en que se desempeñe tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, estas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas.

En los casos en que los trabajadores agremiados necesiten más tiempo que el acordado dentro del mes por concepto de licencia sindical referida en el nral 1, el mismo deberá ser otorgado por la empresa, no generando en este caso salario ni sanción de carácter alguno.-

VIGESIMO PRIMERO: Procedimiento para la clasificación de establecimientos en caso de duda.- Dada la dinámica comercial que ha tenido el sector, lo cual ha mostrado que un gran número de establecimientos diversifiquen los servicios que brindan lo cual provoca dificultades a la hora de categorizar los mismos, las partes establecen la necesidad de constituir una Comisión Técnica de carácter tripartita en el seno del Consejo de Salario cuya finalidad será la de discernir aquellas situaciones que pueden ser planteadas para su interpretación. Esta Comisión se instalará cuando alguna de las partes la convoque.

VIGESIMO SEGUNDO: Políticas activas de trabajo.- Las partes en consideración a que las nuevas tendencias en el sector demandan una actualización permanente fruto de las nuevas necesidades de brindar un mejor servicio, entienden oportuno y conveniente el analizar e incentivar acciones tendientes a la integración e interacción, en el mundo del trabajo, entre lo nuevo y lo clásico como forma de amalgamar los conocimientos que provienen del mundo académico con lo adquirido en forma empírica por parte de importantes número de trabajadores del sector. De esta manera se apunta a mantener vigentes las destrezas y habilidades de los recursos



humanos que actualmente se dispone en el medio. Por lo expuesto, los sectores signantes del presente convenio acuerdan en crear en el seno del presente Consejo de Salarios, una Comisión Tripartita que tendrá entre otros cometidos, tratar los siguientes temas:

1) Recoger las necesidades de formación de los trabajadores en actividad y generar las condiciones para el reconocimiento de las calificaciones de los trabajadores más allá de la forma en que dichos conocimientos hayan sido adquiridos, mediante la certificación de las mismas.

2) Recomendar a las empresas que al tomar personal nuevo puedan contemplar en sus plantillas a mayores de 40 años que tienen experiencia laboral en el sector.

3) Recomendar a las empresas que en nuevos ingresos a los puestos de trabajo, se puedan contemplar a personas con discapacidad, previamente formadas para el trabajo y/o con experiencia laboral en el ramo.

4) Estudiar la diferenciación y clasificación de los establecimientos del sector.

VIGÉSIMO TERCERO: Ninguna de las cláusulas establecidas en el presente convenio, podrá interpretarse en el sentido de desmejorar las condiciones y/o beneficios de que gozan los trabajadores, ya sea en su faz individual o colectiva.

VIGESIMO CUARTO: Cláusula de paz: Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores se comprometen a no adoptar ni ejercer medidas de acción gremial de ningún tipo, vinculadas a aumentos salariales o mejoras de cualquier naturaleza salarial que tengan relación con las cuestiones que fueron negociadas, acordadas o no acordadas, en este convenio. No quedan comprendidas en esta obligación las medidas de carácter nacional decretadas por el PIT CNT.

VIGESIMO QUINTO: Cláusula de salvaguarda. Cláusula de salvaguarda. En la hipótesis de que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribieron los actuales convenios, las partes podrán convocar el Consejo de Salarios respectivo para analizar la situación. En este caso el



Poder Ejecutivo analizará a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Finanzas la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salarios correspondiente para ello. Lo mismo sucederá en caso de que el índice de precios al consumo, anualizado a los doce meses anteriores superara el 15% (quince por ciento) y/o el producto bruto interno fuera inferior al 3%
Leída que fue la presente, las partes firman en señal de conformidad en tres ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.

The image contains several handwritten signatures and stamps. In the top left, there is a signature that appears to be 'A. Ferrer'. To its right is another signature, possibly 'J. Torres'. In the middle left, there is a signature that looks like 'S. González'. Below that, there is a signature with a stamp that includes the word 'ASFOR'. To the right of the 'ASFOR' stamp is another signature, possibly 'V. Torres'. At the bottom center, there is a signature that looks like 'L. Torres'. The signatures are written in black ink on a white background.