

CONVENIO COLECTIVO.- En la ciudad de Montevideo, el 18 de marzo de 2013, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representado en este acto por el Dr. Nelson Loustaunau, y Dras. Virginia Sequeira y Virginia Falero, comparecen POR UNA PARTE: los representantes del sector empresarial, Sres. Daniel Fernández, José Luis Gonzalez, Dr. Raul Damonte y el Cr. Fernando Mier y POR OTRA PARTE: los representantes de los trabajadores del mismo sector, Sres. Jorge González, Adalberto Araujo y Rodolfo Ferreira y Sra. Fernanda Aguirre y CONVIENEN la celebración del siguiente convenio colectivo que regulará las condiciones del Grupo Nro. 12 " Hoteles, Restoranes y Bares" Subgrupo Nro. 07 "Cafés, Bares, pubs, cervecerías, venta de pizza y fainá, despacho de bebidas, repostería, confitería sin planta de elaboración y heladerías", 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 enero de 2013 y 31 de diciembre de 2015, disponiéndose que se efectuarán ajustes el 1º de enero de 2013, 1º de julio de 2013, 1º de enero de 2014, 1º de julio de 2014, 1º de enero de 2015 y 1º de julio de 2015.

SEGUNDO.- Ambito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector. Los establecimientos objeto de la aplicación de los laudos de este subgrupo serán aquellos cuyos rubros principales son: venta de pizza, cafetería, cigarrería, sandwichería, bebidas sin alcohol, bebidas alcohólicas, licores, minutas de plancha, comida consumida en el mostrador y algunos platos de comida elaborada y salseada que no constituyen el rubro principal. Asimismo, el horario del personal es de carácter continuo y el horario cortado será de índole excepcional. El personal de dirección y/o empleado principal y/o encargado fijarán de acuerdo con la empresa sus retribuciones, sin perjuicio de la aplicación de este convenio en cuanto a los ajustes y beneficios de naturaleza salarial.

TERCERO.- Salarios Mínimos: En virtud de lo establecido en el acta de correctivo de fecha 5 de febrero del 2013 y de lo establecido en la cláusula sexta del Convenio Colectivo anterior, el porcentaje por concepto de correctivo al 31 de diciembre de 2012 es de 2,30 % y este regirá a partir del 1º de enero de 2013 y se aplicará sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2012. Por consiguiente a los salarios mínimos por categoría del presente Sub grupo ya se le aplicó el correctivo desde el 1º de enero de 2013. A dicha fórmula, las partes

acuerdan agregar 2,5 % por concepto de inflación esperada y 1,5 % por concepto de crecimiento , por lo que los salarios mínimos por categoría , que tendrán vigencia desde el 1º de enero de 2013 hasta el 30 de junio del mismo año , serán incrementados en un 4,04 % y serán los siguientes :

CATEGORIAS SALARIO

Aprendiz \$ 7920

Peón de limpieza \$ 9566

Lava copas \$ 9566

Mozo Exterior \$ 9566

Sereno / Limpiador \$ 9566

Mozo de Mesa \$ 10467

Mozo mostrador int. \$10467

Cafetero \$10467

Mozo mixto \$ 10467

Aux. Administrativo \$ 10467

Cajero \$ 11511

Sandwichero \$ 11511

Minutero/Planchero \$ 11511

Pizzero \$13687

Cocinero \$ 13687

Parrillero \$13687

V.S

Repostero	\$13687
Heladero	\$13687
Cocktelero	\$13687
Barman	\$13687

La categoría de vendedor se ha eliminado por lo cual los trabajadores que poseían la dicha categoría pasarán a revistar en planilla como mozo mixto.

Recategorización de la categoría Planchero y/ o Minutero: Se adecua la categoría de Planchero y/o Minutero ante los planteos realizados en la negociación de este acuerdo, conviniéndose en un nuevo mínimo establecido a partir del 1º de abril de 2013, el que ascenderá a la suma de \$12.599.

Definición de Categorías:

Aprendiz: es aquel trabajador que posea entre 18 y 24 años de edad, sin ninguna experiencia laboral en el rubro y que se a tomada por la empresa para que se desempeñe dentro del local realizando tareas diversas, con plazo máximo de 6 meses y de un empleado con esta calidad por turno. Pasados los 6 meses referidos, la empresa colocara al Aprendiz, si este has demostrado las actitudes suficientes, dentro de la categoría que corresponda a la labor en que mejor se desempeñe. Este contrato no admite renovación y al egreso dará derecho al despido en caso de corresponder el mismo. El salario mínimo para esta categoría se regirá siempre por el salario mínimo nacional vigente que el Estado decreta.

Empleado Principal: Es el trabajador que supe al titular cuando este está ausente o cuando dicho titular le encomienda tareas concretas de dirección del establecimiento.

En el ejercicio de tales facultades, podrá tomar medidas disciplinarias de emergencia sujetas a la ratificación del titular. Las tareas especificadas precedentemente son sin perjuicio de las funciones de vendedor, cajero y demás inherentes al normal funcionamiento del comercio.

Mozo mostrador: Es el empleado que atiende al cliente en el mostrador, prepara y elabora los servicios para los mozos de mesa, mozo mixto, mozo exterior, etc.

Mozo de mesa: Es aquel que sirve al cliente en las mesas debiendo acondicionar

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

su sector de trabajo.

Mozo mixto: Es aquel que puede cumplir las tareas de mozo mostrador, mozo de mesa y atiende en forma accidental pedidos del exterior que no demanden utilizar transporte. Puede desempeñar tareas como despachar café, té, cortados, etc., y elaborar sándwiches.

Mozo exterior: Es aquel que principalmente atiende servicios fuera del local, en caso de realizar la entrega de estos con un medio de locomoción automotriz propio, se le adecuará un viático con rendición de cuentas. Asimismo podrá realizar tareas de preparación de los pedidos.

Lavacopas o peón de limpieza y/o sereno: Este trabajo tendrá como labor principal dedicarse a las tareas propias de su denominación. Podrá hacer aprendizaje de mozo cuando la edad se lo permita para progresar en tareas superiores, pudiendo desempeñar funciones de vigilancia y cuidado del establecimiento.

Cajero y fichero: Es el encargado de cobrar ventas al contado o a crédito en el mostrador del establecimiento, registrando los cobros solo en los que exista "caja registradora".

Auxiliar administrativo: Es el empleado que trabaja en la administración del establecimiento, lleva los libros contables, correspondencia y puede realizar todas las tareas de escritorio compatibles con su empleo.

Pizzero: es el encargado de la preparar, cocinar, cortar y expedir los productos de la sección.

Repostero: Es el encargado de la preparación, cocción y expedición de la factura o repostería.

Sandwichero: Es el trabajador que tiene como principal tarea la elaboración y preparación de los sandwiches, independientemente de otras tareas inherentes al sector de elaboración.

Minutero / Planchero: Es el encargado de comidas cuya preparación no requiera elaboración previa al pedido formulado por el cliente, así como la confección de la sandwichería y tareas realizadas preferentemente en la "plancha".

Cocinero: Es el empleado que prepara, elabora y despacha comidas que requieren una elaboración previa al pedido del cliente.

Parrillero: Tiene a su cargo la preparación, cocción y expedición de los productos elaborados en la parrilla y tareas similares.

Cocktelero y/o Barman: Realiza tareas propias de su denominación y tareas similares.

Cafetero: Se desempeña en aquellos establecimientos comerciales cuyo rubro principal de ventas es el de "Cafetería", y realiza principalmente la tarea de

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten initials and signatures at the bottom]

preparar cafés, cortados, tés, etc. en la máquina, debiendo acondicionar su sector, pudiendo realizar tareas inherentes al mostrador.

Turnante: Es el empleado que sustituye al personal en sus días de descanso, percibiendo el sueldo que le corresponde de acuerdo a la tarea realizada.

Heladero: es el trabajador que realiza el fraccionamiento del helado para su venta, obligándose a mantener en condiciones su sector de trabajo.

CUARTO.- Ajuste salarial 1 de enero de 2013 - 30 de junio 2013. Sin perjuicio de los salarios mínimos detallados en la cláusula anterior, ningún trabajador del sector podrá percibir un incremento salarial menor al 4,04% sobre su remuneración nominal vigente luego de la aplicación del correctivo previsto en el Convenio anterior, resultante de la acumulación de los siguientes items: 2,5 % por concepto de inflación proyectada para el semestre de julio_diciembre de 2012, 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 31/12/2012, 1,5 % por concepto de incremento.

Handwritten notes and signatures on the left margin.

QUINTO: Ajustes salariales para los demás períodos.
A partir del 1 de julio de 2013, 1 de enero de 2014, 1 de julio de 2014, 1 Enero de 2015 y 1 de julio de 2015, se acuerda un incremento en las remuneraciones, cada uno con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

Ajuste del 1 de julio de 2013:
a)- 2 % de crecimiento
b)- Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (Centro de la Banda) del BCU para el período comprendido en el ajuste, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del ajuste.

Ajuste del 1 de enero de 2014:
a)- 1,5 por concepto de crecimiento.
b)- Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (Centro de la Banda) del BCU para el período comprendido el ajuste que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del mismo.

Ajuste del 1 de julio de 2014:
a) 2 % de crecimiento.
b) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (Centro de la Banda) del BCU para el período comprendido en el ajuste que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del mismo.

Ajuste del 1 de enero de 2015:
a)- 1,5 % de crecimiento.

Large handwritten signatures and notes on the left margin.

Handwritten initials and signatures at the bottom of the page.

6

b) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (Centro de la Banda) del BCU para el período comprendido en el ajuste que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del mismo.

Ajuste del 1 de julio de 2015:

a)- 2 % de crecimiento.

b) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (Centro de la Banda) del BCU para el período comprendido en el ajuste que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del mismo.

SEXTO: Correctivo. Con fecha 1º de enero de 2014, 1º de enero de 2015 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 y en el ajuste inmediatamente posterior al término del convenio (1 de enero de 2016) , comparándolo con la variación real del Índice de Precios al Consumo del semestre anterior.

Con fecha 1 º de enero de 2016 se efectuará la corrección salarial de acuerdo a las eventuales diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1/1/2015 al 31/12/2015 y la efectivamente registrada en el mismo.

SÉPTIMO.- Prima por Antigüedad: Todos los trabajadores que tengan cumplidos los tres primeros años de labores 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 15 años, con vigencia desde el 1º de abril de 2013.

NOVENO.- 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 Nocturnidad: Dispónese el pago de una compensación del 20% sobre el sueldo nominal de cada categoría , por horario nocturno para quienes trabajen desde las 24 horas a las 06 horas; dicho beneficio se otorgará por cada hora que el trabajador realice en dicho horario. Los serenos que además realicen tareas de limpieza dentro de su horario también lo percibirán.

DECIMO PRIMERO : Se consideran parte integrante de este Convenio todos los beneficios establecidos para el subgrupo en los Convenios anteriores salvo en lo que aquí sea modificado. 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.

4

DECIMO SEGUNDO: Contratos a tiempo parcial.- Las partes podrán celebrar contratos a tiempo parcial, en los cuales la remuneración se calculará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado. En estos contratos a tiempo parcial se respetará el carácter mensual de los trabajadores y se prorrateará para el cálculo del salario diario dividiendo entre 25 o entre 200 asegurando a todo el trabajador la cuota mutual correspondiente al mes en curso del contrato. Se conformará una Comisión tripartita que estudie los términos y condiciones a las que se ajustarán las contrataciones a tiempo parcial, cuyos acuerdos se considerarán parte integrante de este Convenio.

DECIMO TERCERO: Movilidad funcional. Las empresas podrán asignar en forma excepcional a los trabajadores que se encuentran en determinada categoría cuando el trabajo así lo requiera, y/o no tenga tareas a tiempo completo en la suya propia, tareas inherentes a cualquier otra categoría del mismo nivel salarial o inferior, manteniendo su salario, así como también disponer su movilidad dentro de su misma área o sección. También se podrá asignar tareas de categoría superior, en cuyo caso el trabajador deberá percibir, mientras desempeñe dicha tarea, el salario correspondiente a la categoría superior, no generando derecho permanente a dicho salario ni a la categoría.

DECIMO CUARTO: Alimentación (partida de alimentación).- Se otorgará a cada trabajador, tenga éste jornada continua o discontinua, una comida por turno, pudiendo ser éste, almuerzo o cena, según el horario de trabajo que realice. Se conviene que este beneficio corresponderá a aquellos trabajadores que realicen cuatro o más horas de trabajo en el establecimiento. Se considera "turno" la jornada habitual de labor de cada trabajador.

DECIMO QUINTO: Propinas.- La percepción y distribución de las propinas será de responsabilidad exclusiva de los trabajadores, siendo indistinta la forma de percepción, incluida la que se perciba a través de la tarjeta de crédito.

A efectos de la aplicación de lo previsto por el artículo 11 de la Ley 12.590, se fija el ficto de propina del Banco de Previsión Social para fijar el monto de la propina para el cálculo del jornal de Licencia, Salario Vacacional e Indemnización por Despido

DECIMO SEXTO: Tabaquismo: Aquellos trabajadores que en su descanso intermedio salgan a fumar fuera del establecimiento comercial, deberán tomar las precauciones necesarias para no reingresar a sus tareas con olor a cigarrillo a

[Handwritten signature] V.S

efectos de no afectar la calidad del servicio o de los productos que se manipulen.

DÉCIMO SEPTIMO: Teléfonos móviles: Durante la jornada laboral el trabajador no podrá utilizar el teléfono celular, debiéndose acudir por cualquier urgencia (no necesariamente médica) que existiere al uso del teléfono del establecimiento comercial. El Encargado del establecimiento ante cualquier llamada de urgencia para el trabajador se compromete a su comunicación inmediata.

DECIMO OCTAVO: Ley 18.856.-

1) Se establece, que por ser más beneficioso para los trabajadores, las disposiciones de la Ley 18.856 no impiden que se adopten los siguientes regímenes de descanso semanal:

- 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.

- La distribución de las horas del sexto día de trabajo en los restantes días de la semana a los efectos de ampliar el descanso semanal a 2 días, sin que esa redistribución genere horas extras.

2) Asimismo se dispone, que en las empresas donde exista régimen de jornada discontinua y en tanto la Ley 18.856 en su artículo 2° establece un mínimo de 16 horas de descanso por cada período de 24 horas, el descanso intermedio en estos casos se computa como parte o dentro de las 16 horas de descanso establecidas legalmente.

A los efectos de generar certeza en la aplicación de lo acordado, el Consejo elevará este Convenio en forma inmediata a la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social a efectos de que sea informada al respecto.

La aplicación de lo previsto en esta cláusula estará sujeto a que el MTSS y/o decisiones judiciales consideren o interpreten que todos o algunos de los regímenes acordados por las partes en la presente, no respetan o no son compatibles con las previsiones de la ley 18856. En tales casos las empresas podrán volver automáticamente a cualquier otro régimen legal de horarios o descansos.

DÉCIMO NOVENO: Cómputo del Salario Vacacional para el cálculo del Aguinaldo.-

Los importes que las empresas abonen a los trabajadores en concepto de salario vacacional legal deberán ser tomados en cuenta para el cálculo del aguinaldo, dejándose de aplicar por tanto, el Decreto 49/2000.

VIGÉSIMO: Carné de Salud.- Las empresas del sector se harán cargo del costo de la renovación del Carné de Salud Básico de cada trabajador siempre que este tenga una antigüedad mínima de un año. El monto será el equivalente al del carné

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

expedido por las autoridades municipales o públicas. Asimismo, se harán cargo del costo del cursos y carné de Manipulación de Alimentos. En este último caso si el trabajador se retira antes del año de haber realizado dicho curso y obtener el carné referido, la empresa podrá descontar de su liquidación por egreso, el costo de los mismos. El tiempo que insuma su realización se considerará tiempo trabajado, siempre que se realice dentro del horario de trabajo y será abonado como tal.

VIGÉSIMO PRIMERO : Asambleas en el lugar de Trabajo: Se conviene que se permitirá por parte de las empresas, la realización de las Asambleas de los Trabajadores del Sindicato de Base dentro del establecimiento, solamente para el caso de que el establecimiento posea más de 50 trabajadores permanentes (no zafrales ni eventuales ni cargos de confianza), otorgándoles un lugar para la misma, siempre que se avise a la Empresa con no menos de 48 horas antes de la realización de estas, teniendo un tope de 2 asambleas mensuales y siempre que no se afecte el funcionamiento normal del establecimiento.

Handwritten signature

VIGÉSIMO TERCERO: 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 doble.

Handwritten signature

VIGÉSIMO CUARTO: 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 una 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 ochenta 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

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

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.-

Asimismo, y en cuanto a la licencia del Delegado Nacional, las partes acuerdan convocar al Consejo de Salarios del Grupo 12 en forma inmediata a efectos de tratar el tema .

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

VIGÉSIMO QUINTO : Lactancia : Aquellas trabajadoras del sector que tengan una jornada de labor diaria de 8 horas, inmediatamente a posteriori de la licencia por maternidad certificada por DAFA , tendrán derecho a reducir hasta el 50 % de su jornada habitual de trabajo, por un período máximo de 6 meses. La remuneración será abatida en la misma proporción que la reducción de jornada , sin perjuicio del beneficio que consagra la ley 12030 del 27/01/1954 , en su aplicación por el artículo 3ro del decreto del 1/6/1954 . A vía de ejemplo, si la jornada habitual es de 8 horas diarias y la trabajadora opta por reducir a 4 horas la misma, se le remunerará como 5 horas de trabajo efectivo . El usufructo de este beneficio es a opción de la trabajadora , quien deberá acreditar la efectiva lactancia por el organismo público competente.

VIGÉSIMO SEXTO:: Cómputo de Propinas en Licencia e Indemnización por Despido.- En cumplimiento de lo establecido por las Leyes 12.590 y 10.489 se establece que a los efectos del cálculo de la Licencia y de la Indemnización por Despido se deberá tomar en cuenta el ficto establecido para las propinas por el Poder Ejecutivo para las contribuciones de seguridad social.

VIGÉSIMO SÉPTIMO : Capacitación de trabajadores con cargas familiares : Toda empresa arbitraré , en la medida de sus posibilidades, instancias de capacitación dentro del horario laboral, en cuyo caso tendrán preferencia para optar por dicho horario, en primer lugar, aquellos trabajadores con cargas familiares debidamente justificadas (menores a cargo, minusválidos, etc).

VIGÉSIMO OCTAVO : Ropa de Trabajo.- Se dispone la entrega, dos veces en el

[Handwritten signatures and initials at the bottom]

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. Respecto de los uniformes, el primero se entregará antes del 30 de abril y el segundo antes del 30 de octubre de cada año. Se exhorta a que la indumentaria no afecte la imagen del trabajador. El calzado será entregado en alguna de las fechas antes indicadas.

VIGÉSIMO 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 a Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación.

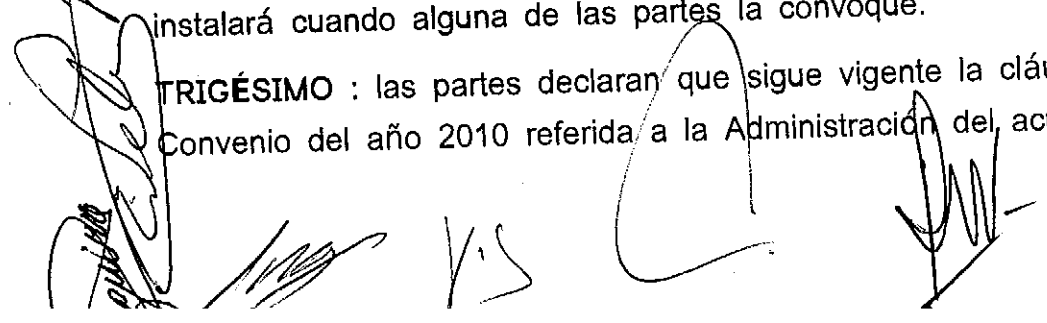
Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; Ley 16045 y Declaración Socio-laboral del Mercosur).

Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones y beneficios, 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 de promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.

TRIGÉSIMO: Procedimiento para la clasificación de establecimientos en caso de duda.- Dada la dinámica comercial que ha tenido el sector gastronómico, 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 Salarios, cuya finalidad será la de discernir aquellas situaciones que puedan ser planteadas para su interpretación. Esta Comisión se instalará cuando alguna de las partes la convoque.

TRIGÉSIMO : las partes declaran que sigue vigente la cláusula Décimo Séptima del Convenio del año 2010 referida a la Administración del acuerdo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, the initials 'V.S.' in the center, and another signature on the right.

TRIGÉSIMO PRIMERO :Cláusula de paz, prevención y autocomposición de conflictos.

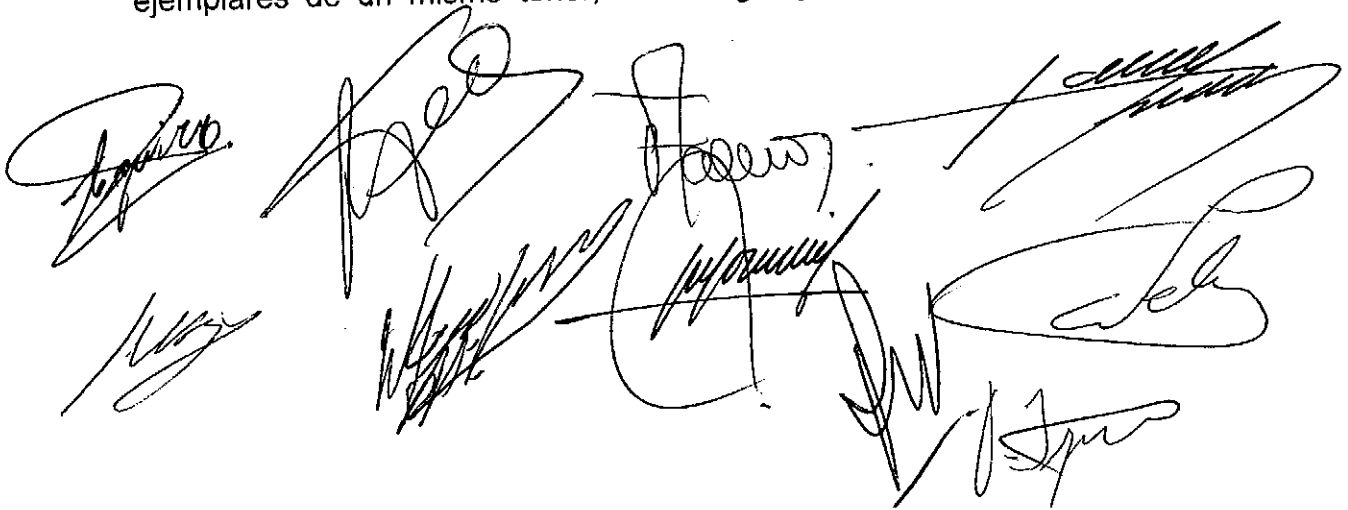
1) Durante la vigencia del presente Convenio, ni el SUGHU ni los sindicatos de empresa pertenecientes al SUGHU, realizarán petitorios de mejoras salariales, ni promoverán acciones gremiales de clase alguna, que tengan relación directa o indirecta con todos los aspectos acordados en el presente convenio o que hayan sido objeto de esta negociación. No quedan comprendidas en esta obligación las medidas de carácter general decretadas por el PIT CNT o el SUGHU.

2) Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión Bipartita. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del ámbito tripartito del sub grupo respectivo en la DINATRA y luego, de mantenerse el diferendo, será convocado el Consejo de Salarios a efectos de que éste asuma sus competencias. De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito, se elevará el diferendo a la competencia natural del MTSS a través de la DINATRA de acuerdo a lo que dispone la Ley 18.566.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: las partes ratifican la vigencia de la cláusula Vigésimo tercera del Convenio del 6 de noviembre 2008.

TRIGÉSIMO TERCERO: 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. Lo mismo sucederá en caso de que el índice de precios al consumo de los doce meses anteriores superara el 15% (quince por ciento) o cuando la variación acumulada de 12 meses del IPC supere el 15% y/o cuando la variación acumulada 12 meses del PBI no tenga crecimiento, citándose de inmediato al Consejo de Salarios a efectos de reconsiderar lo dispuesto en el presente acuerdo en relación a las cláusulas de ajuste salarial.

Leído que fue el presente, las partes firman en señal de conformidad en tres ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.



DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 18 de abril de 2013

Pase a División Documentación y Registro.

p/a *Luis César Romero*
LUIS CÉSAR ROMERO
Director Nacional de Trabajo

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO
REGISTRO DE LAUDOS

Montevideo, 23 ABR 2013

Reg. Con el N° 443, 2013

Folio, 01 al 13

Grupo 12

Sub-Grupo 04

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

[Signature]
Por Div. Doc. y Registro

Esc. Ma. del CARMEN LARIA
Directora (I) Div. Doc. y Registro