

2

ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En Montevideo, el día 27 de agosto de 2018, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 19 "Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos" subgrupo 15 "Peluquerías Unisex, de damas, hombres y/o niños" integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Carlos Rodríguez y Natalia Baldomir, y la Lic. Noelia Méndez; el delegado del sector empresarial: El Dr. Diego Yarza en representación de **CNCS**, Dr. Ignacio Arispe en representación de **ANMYPE**, los delegados del sector Sres Lina Pacella y Heber Vera (Centro Patronal de Peinadores), Euclides Llanes (Unión de Peinadores) y los delegados de los trabajadores: Sr. Juan Del Valle y Eduardo Camargo en representación de **FUECYS**, acompañado por los trabajadores representantes del sector Graciela Iglesias, Florencia Revetria y Mathías Albizua, siendo asistidos por el Sr. Eduardo Sosa (FUECYS) dejan constancia de que han arribado al siguiente acuerdo: -----

PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación. El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020 (24 meses), teniendo sus disposiciones carácter nacional aplicándose a todos los trabajadores dependientes de todas las empresas que componen el sector "Peluquerías Unisex, de damas, hombres y/o niños".-----

SEGUNDO: Oportunidad para el ajuste salarial. Los salarios del sector se ajustarán en forma semestral el 1ero de julio de 2018, 1ero de enero y 1ero de julio de 2019 y 1ero de enero de 2020.-----

TERCERO: Ajuste 1ero de julio de 2018. Salarios mínimos y Sobrelaudos: Todos los salarios vigentes al 30 de junio de 2018 tendrán un incremento salarial nominal de **5.59%** producto de la acumulación de los siguientes items: a) 4.25% por incremento de salario nominal, b) 1.29% por concepto de correctivo por inflación por la diferencia entre el aumento nominal otorgado y el IPC del período 1/1/18-30/6/18. Todos aquellos salarios mínimos o sobrelaudos que al 30 de junio de 2018 se sitúen por debajo de los \$16.788 tendrán un acumulación adicional de (2.5% en base anual) 1.25% en este semestre, y un 1.29% por el concepto expresado en el literal b), por tanto esos salarios ajustarán **6.91%**. Por lo expuesto, los salarios mínimos del sector a partir del 1ero de julio de 2018 para un régimen de trabajo de 44 horas semanales son:

Aprendiz	\$ 16.270
Limpiador	\$ 18.061
Ayudante de Segunda	\$ 18.061
Recepcionista y Cajera	\$ 19.155
Pedicuro	\$ 19.426
Manicura y Depiladora	\$ 19.426
Ayudante de Primera	\$ 19.703
Medio Oficial Peinador	\$ 19.850
Cortador	\$ 20.928
Técnico Colorista y Permanentista	\$ 21.458
Oficial en Belleza	\$ 23.218
Oficial Peinador	\$ 23.218
Coiffeur	\$ 25.397

CUARTO: Ajuste al 1ero de enero de 2019. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2018 tendrán un incremento salarial nominal de **4.25%**. Aquellos salarios mínimos o sobrelaudos que se encuentren por debajo de los \$16.788 tendrán una acumulación adicional de (2.5% en base anual) 1.25% en este semestre, por tanto su ajuste será de **5.55%**. Por lo expuesto, los salarios mínimos vigentes desde el 1ero de enero de 2019 serán:

Aprendiz	\$ 17.173
Limpiador	\$ 18.829
Ayudante de Segunda	\$ 18.829
Recepcionista y Cajera	\$ 20.252
Pedicuro	\$ 20.252
Manicura y Depiladora	\$ 20.540
Ayudante de Primera	\$ 20.540
Medio Oficial Peinador	\$ 20.694
Cortador	\$ 21.817
Técnico Colorista y Permanentista	\$ 22.370
Oficial en Belleza	\$ 24.205
Oficial Peinador	\$ 24.205

COIFFEUR \$ 26.476

QUINTO: Salvaguarda. Transcurridos doce meses de la vigencia del presente acuerdo, si la inflación verificada en el período superara el 8.5%, podrá convocarse al Consejo de Salarios, en cuyo ámbito las partes sociales podrán acordar un correctivo por inflación (en más) por la diferencia existente entre la verificada

AGREGADO "COIFFEUR \$ 26.476". VALE. —

2

efectivamente y los incrementos salariales nominales aplicados (1/7/18 - 30/6/19) -sin tomar en consideración los salarios sumergidos-, el que será acompañado por el Poder Ejecutivo. De aplicarse la presente salvaguarda no será de aplicación el correctivo previsto transcurridos 18 meses de vigencia del presente.-----

SEXTO: Ajuste al 1ero de julio de 2019. Con independencia de la aplicación de la cláusula precedente, los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2019 tendrán un incremento salarial nominal de **4%**. Aquellos salarios mínimos y sobrelaudos de hasta \$18.750 tendrán un incremento de **4%** y un acumulado adicional de (2.5% en base anual) 1.25% en este semestre, el que podrá incrementarse o decrecer en un 0.5% (base anual) -por tanto un 0.25% por semestre- tomando en consideración si el número de cotizantes del sector crece o decrece más de 3% conforme los datos proporcionados por el Banco de Previsión Social al momento de realizar el presente ajuste. -----

SÉPTIMO: Correctivo por inflación. Transcurridos 18 meses de la vigencia del presente acuerdo se aplicará, un ajuste salarial (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada (1/7/2018- 31/12/2019) y los ajustes salariales otorgados en igual período -sin considerar los porcentajes acumulados a los salarios sumergidos-. El presente correctivo no será de aplicación si hubiere correspondido la aplicación de la salvaguarda prevista en la cláusula quinta. -----

OCTAVO: Ajuste al 1ero de enero de 2020. Sin perjuicio de la aplicación de la cláusula precedente, los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2019 tendrán un incremento salarial nominal de **4%**. Aquellos salarios mínimos o sobrelaudos que se sitúen por debajo de \$19.563 tendrán un incremento adicional de (2.5% en base anual) 1.25% en este semestre, que podrá incrementarse o decrecer conforme lo establecido en la cláusula sexta, tomando en consideración los datos aportados por el BPS al momento de realizar el ajuste anterior. -----

NOVENO: Correctivo final: Si durante la vigencia del presente acuerdo, no hubieren sido aplicadas la cláusula de salvaguarda (luego de los 12 meses de vigencia), ni el correctivo por inflación (luego de los 18 meses de vigencia) o si bien no hubiere operado el gatillo, a la finalización del mismo, se realizará un correctivo (en más), si corresponde, - sin tomar en consideración los adicionales de los salarios

 sumergidos- por la diferencia entre la inflación observada y los ajustes salariales nominales otorgados durante la vigencia del mismo. -----

Si correspondiere la aplicación de la cláusula de salvaguarda (cláusula quinta), la del correctivo (cláusula séptima), o bien hubiere operado el gatillo (cláusula décima), el correctivo final (en más) a realizar, será el del período que reste desde la aplicación de cualquiera de ellas y la finalización de la vigencia del acuerdo, tomando en consideración la diferencia entre la inflación observada y los ajustes salariales nominales aplicados en el período de referencia -sin tomar en consideración los adicionales a los salarios sumergidos.-----




 **DÉCIMO: Gatillo.** Si la inflación medida en años móviles, (últimos doce meses) superara el 12% al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a los efectos de determinar una nueva aplicación de la misma será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles. -----



 **DÉCIMO PRIMERO: Comisión Tripartita de Salud e Higiene Laboral.** Las organizaciones profesionales acuerdan la conformación de una Comisión de Salud e Higiene laboral en el seno de la Inspección General del Trabajo, a los efectos de analizar y evaluar los riesgos potenciales sobre la salud de los trabajadores, en la realización de sus tareas y las medidas preventivas que pueden adoptarse para preservar la salud de los mismos. A tales efectos las partes gestionarán en debida forma ante la IGTSS la instalación de la misma. -----


DÉCIMO SEGUNDO: Prima por antigüedad: Se modifica la prima por antigüedad establecida en el Decreto 611/85 (ratificada en el artículo 13 del convenio de 4 de setiembre de 2006) que seguirá calculándose tomando como base el 1% mensual del salario mínimo nominal de la categoría de cada trabajador pagadera mensualmente a partir del décimo tercer mes de permanencia en el cargo con un tope de 11 años.-----

 **DÉCIMO TERCERO: Quebranto de caja:** Se ratifica la vigencia del quebranto de caja fijado en el artículo 20 del convenio de 4 de setiembre de 2006, actualizándose

3

su monto a \$1.300 desde el 1ero de julio de 2018. El monto señalado se ajustará en el mes de julio de cada año a partir del 1ero de julio de 2019, tomando en consideración la variación del índice de precios al consumo de los doce meses inmediatos anteriores al ajuste. -----

DÉCIMO CUARTO: Licencia por cuidado de hijos o menores a cargo con enfermedades congénitas o tratamientos oncológicos. Se otorga una licencia especial de 30 horas pagas por año calendario (no acumulables de un año a otro), para el cuidado de hijos, o menores a cargo de hasta 12 años que presenten enfermedades congénitas que ameriten su cuidado, o que deban ser sometidos a tratamientos oncológicos, debidamente acreditados por certificados médicos que así lo constaten. Para el usufructo de ésta licencia los trabajadores deberán acreditar ante el empleador la situación médica del menor. -----

DÉCIMO QUINTO: Período de carencia de DISSE. Las empresas en los casos de que una trabajadora/or se ampare al seguro por enfermedad conforme la Ley 14.107 y, su certificación médica sea por un período superior a 15 días, abonarán el salario de los tres primeros días no cubiertos por el seguro de enfermedad. El referido beneficio podrá ser usufructuado una sola vez al año. -----

DÉCIMO SEXTO: Equidad de género: Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 16.045 de no discriminación por sexo; Ley 17.514 sobre violencia doméstica y Ley 17.817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Así mismo 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 16.045 y Declaración Sociolaboral del MERCOSUR).-----

DÉCIMO SÉPTIMO: Se acuerda en forma expresa que las partes promoverán el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre prevención del cáncer génito mamario; la Ley 16.045 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 en los CIT 100, 111 y 156.-----

DECIMO OCTAVO: Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral, a tales efectos, respetarán el principio de igual remuneración a tarea

de igual valor y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación por razones de género a la hora de determinar remuneraciones, decidir ascensos o adjudicar tareas.-----

DECIMO NOVENO: Formación profesional. Las partes acuerdan realizar todas las gestiones necesarias ante el INEFOP para promover la realización de cursos básicos de capacitación para una primera inducción de potenciales trabajadores para el sector.-----

VIGÉSIMO: Beneficios anteriores Se ratifica la vigencia de los beneficios negociados con anterioridad que no se contrapongan con el presente. No tienen necesidad de ratificación, por considerarse incorporados de manera definitiva desde la celebración del primer convenio o decisión de consejo de salarios, todos aquellos que no tengan lapso determinado de duración.-----

VIGÉSIMO PRIMERO: Prevención de conflictos. Durante la vigencia del presente convenio, las partes acuerdan, que en caso de diferendo o conflicto a nivel de empresa, previamente a tomar cualquier tipo de medida de fuerza, se deberá abrir un ámbito bipartito entre la empresa y FUECYS, a los efectos de resolver el problema planteado. De no resolverse el diferendo o conflicto, el mismo será planteado en una nueva instancia de negociación de carácter tripartito ante el Consejo de Salarios o la DINATRA. Si no se alcanzare ningún acuerdo en esta instancia, las partes quedarán en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinente.-----

VIGÉSIMO SEGUNDO: Cláusula de paz Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial alguna, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores (PIT-CNT) o de la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios. (FUECYS). En caso de que una empresa del sector deba imponer una sanción grave a trabajadores sindicalizados, las empresas se comprometen a informar a FUECYS, previamente a la notificación efectiva al trabajador. Leída firman de conformidad 8 ejemplares del mismo tenor en lugar y fecha antes indicados. -----

INTERLINEADO "COIFFEUR \$ 26476" VALE.-----

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 13 de Setiembre de 2018

Pase a División Documentación y Registro.

Dr. Pablo Gutiérrez
ASESOR

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

Montevideo, **14 SEP 2018**

Reg. Con el N° 1928/2018

Folio, 01 al 04

Grupo 19

Sub-Grupo 15

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

[Signature]
Per Div. Doc. y Registro

Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro