

ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En Montevideo, el 11 de octubre de 2018 reunido el Consejo de Salarios del **Grupo No. 19 "Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos"**, subgrupo N° 17 "Estudios Contables Profesionales y no profesionales" integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dres Carlos Rodriguez y Natalia Baldomir, Lic.Noelia Méndez, los delegados del sector empresarial: Dr. Diego Yarza por la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay y Héctor Méndez, Gustavo Santamaría y Jorge Caprile por los Asesores Empresariales y Contables del Uruguay y asesorados por el Cr. Hugo Montgomery, los delegados del sector trabajador Sres. Eduardo Camargo y Juan Del Valle en representación de **FUECYS** y Sres. Nicolás Mera y Diego Acosta, en representación de la Unión Nacional de Empleados de Estudios Profesionales y Afines, asistidos por Eduardo Sosa (Fuecys) convienen la celebración del siguiente acuerdo que regulará las condiciones laborales del sector en los siguientes términos:-----

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), ajustándose los salarios en forma semestral el 1ero de julio de 2018, 1ero de enero y 1ero de julio de 2019 y 1ero de enero de 2020. Sus normas tendrán carácter nacional y se aplicarán a todos los trabajadores dependientes de todas las empresas que componen el sector de Estudios Contables profesionales y no profesionales.-----

SEGUNDO: Ajuste a partir del 1° de julio de 2018. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2018 tendrán un incremento de 4.21%, producto de la acumulación de los siguientes items a) 0.44% como correctivo de inflación por la diferencia existente entre los incrementos salariales nominales aplicados y el índice de precios al consumo verificado en el período 1/7/17-30/6/18 y b) 3.75% incremento nominal. Por lo expuesto los salarios mínimos a partir del 1° de julio de 2018 serán: -----

NIVEL 1	\$19.301
NIVEL 2	\$20.967
NIVEL 3.....	\$23.028
NIVEL 4.....	\$23.619
NIVEL 5.....	\$24.534

TERCERO: Ajuste del 1° de enero de 2019. El 1ero de enero de 2019 los salarios mínimos y sobrelaudos tendrán un incremento nominal de 3.75%. Por tanto, los salarios mínimos desde el 1ero de enero de 2019 serán:-----

NIVEL 1	\$20.025
NIVEL 2	\$21.753

[Handwritten signatures in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]

[Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page]

NIVEL 3.....	\$23.892
NIVEL 4.....	\$24.505
NIVEL 5.....	\$25.454

CUARTO: Salvaguarda. Si transcurridos doce meses de la vigencia del presente acuerdo, 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 (en más), por la diferencia existente entre la inflación verificada efectivamente y los incrementos salariales nominales aplicados (1/7/18 -30/6/19), 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. -----

QUINTO: Ajuste al 1° de julio de 2019 salarios mínimos y sobrelaudos. El 1ero de julio de 2019 los salarios mínimos y sobrelaudos tendrán un incremento nominal de 3.5%. -----

SEXTO: Correctivo. Transcurridos 18 meses de la vigencia del presente acuerdo se aplicará, de corresponder, 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-. El presente correctivo no será de aplicación si hubiere correspondido la aplicación de la salvaguarda prevista para los doce meses de vigencia del acuerdo. ----

SÉPTIMO: Ajuste al 1° de enero de 2020 salarios mínimos y sobrelaudos. El 1ero de enero de 2020 los salarios mínimos y sobrelaudos tendrán un incremento nominal de 3.5%. -----

OCTAVO: 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 bien no hubiere operado el gatillo (cláusula novena), a la finalización del mismo, se realizará un correctivo (en más), si corresponde, 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, la del correctivo a los 18 meses, o bien hubiere operado el gatillo, 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.-----

NOVENO: 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

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

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: Los incrementos salariales establecidos no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.-----

DÉCIMO PRIMERO: Aquellas empresas que hayan otorgado aumentos de salarios a cuenta de lo pactado en este convenio, podrán deducirlos en la medida que se encuentren debidamente documentados.-----

DÉCIMO SEGUNDO: Composición del salario. Los salarios, inclusive los mínimos, podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones (como por ejemplo alimentación y transporte) a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16713, en las condiciones establecidas en dicha norma. No estarán comprendidos dentro de los salarios mínimos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose.-----

DECIMO TERCERO: Disposiciones generales para todas las categorías: Los trabajadores de las categorías superiores pueden realizar tareas de las categorías inferiores.-----

Los trabajadores que realicen más de una función con carácter permanente, percibirán el salario que corresponda a la función de mayor retribución.-----

Aquel trabajador que en forma transitoria deba realizar suplencias por un período mayor de cinco días en una categoría superior, percibirá el salario correspondiente a dicha categoría durante el período que dure la suplencia. Este hecho deberá ser registrado en el Libro de Registro Laboral.-----

DÉCIMO CUARTO: Beneficios anteriores: Se ratifica: a) la permanencia de todos los beneficios pactados en convenios anteriores, adjuntándose compendio de los mismos y b) aquellos trabajadores que cuentan con beneficios superiores a los acordados los mantendrán sujetos a los términos pactados entre las partes. -----

DÉCIMO QUINTO: Antigüedad. Las partes acuerdan que los trabajadores del sector percibirán una prima por antigüedad, que se aplicará de la siguiente forma: para el personal que ingresó antes del 1º de julio de 2018 se considerará la referida fecha como la ficta de ingreso a los efectos del cálculo de un 0.5% mensual, sobre el salario mínimo de la categoría de cada trabajador, por cada año trabajado y con un tope para su percepción de 10 años. El derecho a la percepción de la prima para los referidos trabajadores se genera a partir del 1ero de julio de 2019. En el caso de los trabajadores que ingresaron o ingresen a trabajar en las empresas luego del 1ero de julio de 2018, para el cálculo de la prima se tomará en consideración la fecha efectiva de ingreso. Quedan comprendidos en el derecho a percibir la presente prima, aquellos

trabajadores que perciban los salarios mínimos por categoría en el sector o salarios superiores en hasta un 20% por sobre los mismos, quedando excluidos los demás trabajadores. También quedan excluidos de la aplicación de esta prima, aquellos trabajadores pertenecientes a cargos superiores no laudados. Si se diera la casuística de que un trabajador estuviere percibiendo un porcentaje por concepto de antigüedad y tuviera un incremento salarial que hiciera que supere los salarios mínimos en más de un 20%, el mismo continuará percibiendo el mismo porcentaje por tal concepto (que tenía al momento del incremento salarial), lo que tendrá como consecuencia que no seguirá acumulando porcentaje aún cuando siga cumpliendo años de antigüedad en la empresa. -----

DÉCIMO SEXTO: Día adicional para repetición de exámenes. Aquel trabajador/dora que deba repetir la realización de exámenes de colposcopia, mamografía o de próstata por indicación médica, con la correspondiente comprobación a través de certificado médico, podrán contar con un día libre pago adicional para la realización de los mismos. -----

DÉCIMO SÉPTIMO: Día del trabajador del sector. El 6 de enero es el día del trabajador de estudios contables profesionales y no profesionales, y será considerado un feriado no laborable pago. -----

DÉCIMO OCTAVO: Compensación por vestimenta. En el caso de los Tramitadores o Gestores, la empresa tendrá la opción de entregar la vestimenta en especie o mediante el pago de una partida de \$3.200 que se hará efectiva en el mes de abril de 2019 y abril de 2020. El importe indicado es el correspondiente a abril de 2018 que será reajustado en cada oportunidad por la variación del IPC de los doce meses inmediatos anteriores. -----

DÉCIMO NOVENO: Canasta de útiles escolares: Las empresas del sector entregarán a sus trabajadores que tengan hijos entre 3 y 12 años en educación inicial y escolar, un set de útiles escolares por valor \$1.067, o un vale de \$1.067 canjeable por útiles (en caso de trabajar ambos padres en la misma empresa no serán acumulables). Será entregado previo al inicio de las clases y ante la presentación de la constancia de inscripción en la institución de enseñanza respectiva. El valor mencionado continuará reajustándose por el IPC de cada año a partir del 1ero de febrero de 2019. -----

VIGÉSIMO: Comisión de Análisis de Categorías. No más allá del mes de septiembre de 2019 se instalará una Comisión Bipartita para el análisis de las categorías del sector, que atienda a los importantes avances en lo que se refiere a la tecnología referente a la administración de empresas (digitalización de trámites y demás gestiones en el Estado) y su posible incidencia en las condiciones de salud de

los trabajadores. Sus conclusiones serán aplicables en la próxima ronda de negociación.-----

VIGÉSIMO PRIMERO: Quebranto de caja: Los cajeros percibirán un quebranto de caja equivalente a una Base Ficta de Contribuciones (BFC). La partida de quebranto deberá ser percibida también, a partir de la firma de este acuerdo, por cualquier otro trabajador que dentro de sus tareas transitorias o permanentes tenga asignado el manejo de dinero. Si fueren transitorias, el pago, deberá realizarse a prorrata por el número de días en el mes en que efectivamente tiene la referida responsabilidad.-----

VIGÉSIMO SEGUNDO: Capacitación: Siendo de interés de las empresas del sector la capacitación constante de sus trabajadores y en aras de lograr una jerarquización de sus aptitudes laborales que redunde en beneficio para ambas partes, las empresas se comprometen a estudiar y fomentar mecanismos que permitan un adecuado y progresivo desarrollo de la formación profesional de sus trabajadores de acuerdo a las necesidades de cada empresa.-----

VIGÉSIMO TERCERO: Licencia por cuidados de hijos o menores a cargo. Se otorga una licencia especial de 20 horas pagas por año calendario (no acumulables de un año a otro), para el cuidado de hijos menores o menores a cargo (tutor o curador) de hasta 12 años de edad , que deban ser sometidos a tratamientos oncológicos o en situaciones de internación que impliquen riesgo para su vida. El estado de salud del menor deberá ser debidamente acreditado por certificados médicos expedidos en debida forma. La trabajadora/dor deberá dar aviso al empleador 72 horas previas al uso de la licencia, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas que lo impidan.-----

VIGÉSIMO CUARTO: Exoneración de responsabilidad Todo error que cometa un empleado y que redunde en una mala imagen del Estudio, pérdida de un cliente o costo económico para la empresa (por ejemplo multas, recargo, etc), esto último no podrá ser descontado del salario, pero dará lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias de acuerdo a la gravedad de la falta.-----

VIGÉSIMO QUINTO: Equidad de género. Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 16.045 de no discriminación por sexo, obligándose expresamente a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicar tareas; 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.-----

COMPENDIO DE BENEFICIOS DE GRUPO 19 - SUB GRUPO 17

“Estudios Contables Profesionales y no Profesionales”

DESCRIPCIÓN DE CATEGORÍAS - Se crean y describen a partir del 1/7/06 (Art. 3° del Convenio Colectivo de fecha 12 de setiembre de 2006), (Art. 2° del Convenio Colectivo de fecha 31 de octubre de 2008) y (Art.2 del Convenio de 21 de marzo de 2011).-

LICENCIAS ESPECIALES - **A) Por fallecimiento:** Cuando fallezcan madre, padre, hijos o cónyuges del trabajador, tendrá tres días de licencia especial por duelo y dos en caso de fallecimiento de hermanos, pagos por la empresa, entendiéndose que estos días serán el del fallecimiento y los inmediatos siguientes. **C) Por paternidad:** Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente. (Art. 9° del Convenio Colectivo de fecha 12 de setiembre de 2006).-

LICENCIA POR DUELO - Las partes acuerdan extender lo previsto en el Artículo 7 de la Ley 18.345, al fallecimiento de nietos/as, con las mismas condiciones de acreditación y sanción en caso de no cumplirlas. (Art. 13° del Convenio Colectivo de fecha 6 de diciembre de 2016).-

LICENCIAS ESPECIALES PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA - En aquellos casos en que el trabajador/a, sea víctima de violencia doméstica comprobada a través de la denuncia policial o penal correspondiente, las empresas otorgarán 5 días hábiles de licencia especial sin goce de sueldo, con un máximo de 2 veces en el año y siempre que exista intervención de Médico Forense. El comprobante de la denuncia, así como la acreditación de la intervención del Médico Forense, deberán ser presentados dentro de los 5 días siguientes al reintegro del trabajador/a. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente. (Art. 18° del Convenio Colectivo de fecha 10 de octubre de 2013).-

VIÁTICOS - Para aquellos trabajadores que deban cumplir diligencias fuera de la empresa, la misma deberá abonarle diariamente los viáticos por locomoción de acuerdo a las tareas encomendadas, los que estarán sujetos a rendición de cuentas por parte del trabajador. (Art. 10° del Convenio Colectivo de fecha 12 de setiembre de 2006).-

INASISTENCIAS POR ENFERMEDAD - Cuando la inasistencia se deba a enfermedad y se hayan cumplido las normativas de DISSE en lo que respecta a certificación médica, el Estudio cubrirá el 100% de los tres primeros días que el Organismo no reconoce y hasta un máximo de dos veces por año, siempre y cuando la certificación sea de diez días hábiles o más. (Art. 12° del Convenio Colectivo de fecha 12 de setiembre de 2006).-

PAGA DEL CARNÉ DE SALUD - No siendo exigencia en el sector, que los trabajadores posean carné de salud, aquellas empresas que exijan a sus trabajadores la presentación del carné de salud, se harán cargo de su costo. Si el trabajador no cumpliera con la presentación será pasible de ser sancionado. (Art. 14° del Convenio Colectivo de fecha 6 de diciembre de 2016).- **EN VIRTUD DE LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE EN LA MATERIA, EL PRESENTE BENEFICIO QUEDA SIN EFECTO.**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

EXAMEN DE PROSTATA - Las empresas otorgarán un día pago para el examen de próstata (cuando este sea invasivo), a los trabajadores mayores de 45 años, cuando el mismo sea invasivo o con exploración. El trabajador deberá comunicar a la empresa la realización del examen con una antelación no menor a 7 días exceptuando los casos de urgencia, debiendo acreditar debidamente su realización el mismo día de su reintegro. (Art. 15° del Convenio Colectivo de fecha 10 de octubre de 2013).-

DÍA EXTRA POR EXÁMENES GÉNITO MAMARIOS - Las empresas otorgarán un día adicional pago, para exámenes génito mamarios (mamografía y/o papanicolau), debiendo la trabajadora comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a 7 días, exceptuando los casos de urgencia, debiendo acreditar su realización el mismo día de su reintegro. (Art. 16° del Convenio Colectivo de fecha 10 de octubre de 2013).-

UNIFORMES - El sector empresarial recomienda a las empresas del sector, otorgar uniformes a su personal. (Art. 13° del Convenio Colectivo de fecha 13 de setiembre de 2006).-
Las empresas entregarán a los Tramitadores y Gestores, un uniforme al año que comprenderá un pantalón, una camisa, un saco o chaqueta y un par de zapatos. En caso de que el funcionario no desee utilizar el uniforme, se dejará constancia por escrito, no generando en ningún caso compensación económica. (Art. 12° del Convenio Colectivo de fecha 31 de octubre de 2008).-

COMPENSACIÓN POR VESTIMENTA - En el caso de los Tramitadores o Gestores, la empresa tendrá la opción de entregar la vestimenta en especie o mediante el pago de una partida de \$ 3.000 que se hará efectiva en el mes de abril de 2017 y abril 2018. El importe indicado es el correspondiente a abril de 2017 y el de abril 2018 será reajustado por la variación del IPC de los doce meses anteriores. (Art. 15° del Convenio Colectivo de fecha 6 de diciembre de 2016).-

CANASTA DE ÚTILES ESCOLARES - Las empresas del sector entregarán a sus trabajadores que tengan hijos entre 4 y 12 años en educación inicial y escolar, un set de útiles escolares por valor de \$ 1.000, o un vale de \$ 1.000 canjeable por útiles. Será entregado previo al inicio de clases y ante la presentación de la constancia de inscripción en la institución de enseñanza respectiva. El valor mencionado se reajustará por el IPC de cada año a partir del 1ero. de febrero de 2018. (Art. 16° del Convenio Colectivo de fecha 6 de diciembre de 2016).-

AUSENCIAS JUSTIFICADAS - La presentación de certificaciones médicas correspondientes a enfermedades de hijos menores, cónyuges no autónomos o padres no autónomos, serán consideradas válidas por las empresas a los efectos de justificar la inasistencia, hasta un máximo de 44 horas anuales no pudiéndose sancionar por dicho hecho, limitándose a la pérdida del jornal respectivo. (Art. 17° del Convenio Colectivo de fecha 6 de diciembre de 2016).-

USO DE TELÉFONOS CELULARES - Visto los problemas de distracción (con el consiguiente perjuicio para las empresas) que acarrea el uso de teléfonos celulares en los lugares de trabajo y en horas laborables, no se autoriza su utilización durante el desempeño del trabajo. El trabajador podrá mantener en su poder su celular pero no utilizarlo mientras desarrolla efectivamente su labor. (Art. 20° del Convenio Colectivo de fecha 6 de diciembre de 2016).-

REGISTRO - Se crea un registro de trabajadores del sector no preceptivo que funcionará en la órbita de FUECYS a fin de que las empresas consulten al momento de contratar personal. (Art. 16°

del Convenio Colectivo de fecha 31 de octubre de 2008) y (Art.16 del Convenio Colectivo de 21 de marzo de 2011).-

SEGURIDAD - Las partes se comprometen a aplicar la reglamentación que surja del Decreto 291/007. (Art. 17º del Convenio Colectivo de fecha 31 de octubre de 2008).-

- El presente compendio debe entenderse complementado en su contenido, por los beneficios emanados del acuerdo de la séptima ronda de negociación salarial de fecha 11 de octubre de 2018.

Edwardo 018

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 22 de Octubre 2018

Pase a la División Documentación y Registro.

En Pablo Gutiérrez
ASESOR

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

Montevideo, **24 OCT 2018**

Reg. Con el N° 1964, 2017

Folio, 01 al 06

Grupo 19

Sub-Grupo 17

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

[Handwritten Signature]
Por Div. Doc. y Registro

Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro