

1

ACTA DE ACUERDO: En la ciudad de Montevideo, el día 14 de junio de 2018, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 14 "Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones", Sub Grupo 01, Capítulo "Fideicomisos", integrado por: **Delegadas del Poder Ejecutivo:** Dr. Nelson Díaz, Dra. Bettina Fernandez y Dra. Viviana Dell'Acqua; **Delegados Empresariales:** por República Afisa la Sra. Adriana Robaldo, por Conafin Afisa el Sr. Alfonso Margenat y por Campiglia Pilay los Dres. Eduardo Ameglio y Leonardo Slinger y **Delegados de los Trabajadores.** Sres. Rúben Baptista y José Iglesias, quienes **ACUERDAN:**

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de enero del año 2018 y el 30 de junio del año 2020, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1° de enero de 2018, 1° de enero de 2019 y 1° de julio de 2019.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y a todo el personal dependiente que componen el sector de Fideicomiso.

TERCERO: Correctivos: I) **A los 18 meses de vigencia** del presente acuerdo se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación acumulada del período y los aumentos nominales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

II) **Al final del convenio** se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más por la diferencia entre la inflación observada durante los 12 meses anteriores, y los aumentos nominales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. No se aplicarán correctivos si la inflación, en cada uno de los periodos referidos, no supera el total de los ajustes nominales acumulados de éstos.

CUARTO: Ajustes salariales:

I) Primer ajuste salarial al 1° de enero de 2018: Se establece, con vigencia a partir del 1° de enero de 2018, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2017, de 7.5% (siete con cinco por ciento) por concepto de aumento nominal. .

De acuerdo a lo que antecede los salarios mínimos vigentes al 1ero de enero de 2018 son los siguientes:

Auxiliar de Ingreso	\$ 35.573
Auxiliar de Ingreso II	\$ 41.726
Asesor Comercial	\$ 34.201
Auxiliar	\$ 49.087
Especialista	\$ 55.367
Especialista Senior	\$ 72.383
Jefe	\$ 108.957

Retroactividad: La retroactividad correspondiente a este ajuste se abonará en el correr del mes de julio de 2018, las empresas que hayan otorgado aumento a cuenta del ajuste lo desacumularán del porcentaje a ajustar.

II) Segundo ajuste salarial al 1º de enero de 2019: Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero 2019, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2018 de **3 % (tres por ciento)** por concepto de aumento nominal.

III) Tercer ajuste salarial al 1º de julio de 2019: Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2019, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2019, de **7 % (siete por ciento)**, por concepto de aumento nominal.

En todos los casos, si correspondiere, se aplicará el **correctivo** establecido en la cláusula **TERCERA I y II)** del presente acuerdo.

QUINTO: La aprobación de este acuerdo no implica la derogación de ninguno de los beneficios acordados en virtud de los anteriores Consejos de salarios y que no se han visto modificadas por los posteriores ni por el presente acuerdo.

SEXTO: Las partes acuerdan que el beneficio de Partida de Alimentación se ajustará en la misma oportunidad y con el mismo porcentaje que ajustan los salarios.

SEPTIMO: Las partes presentan al Consejo de Salarios Protocolo de Acoso Laboral, el que fue acordado entre las mismas y es parte integrante del presente acuerdo, adjunto como ANEXO I.

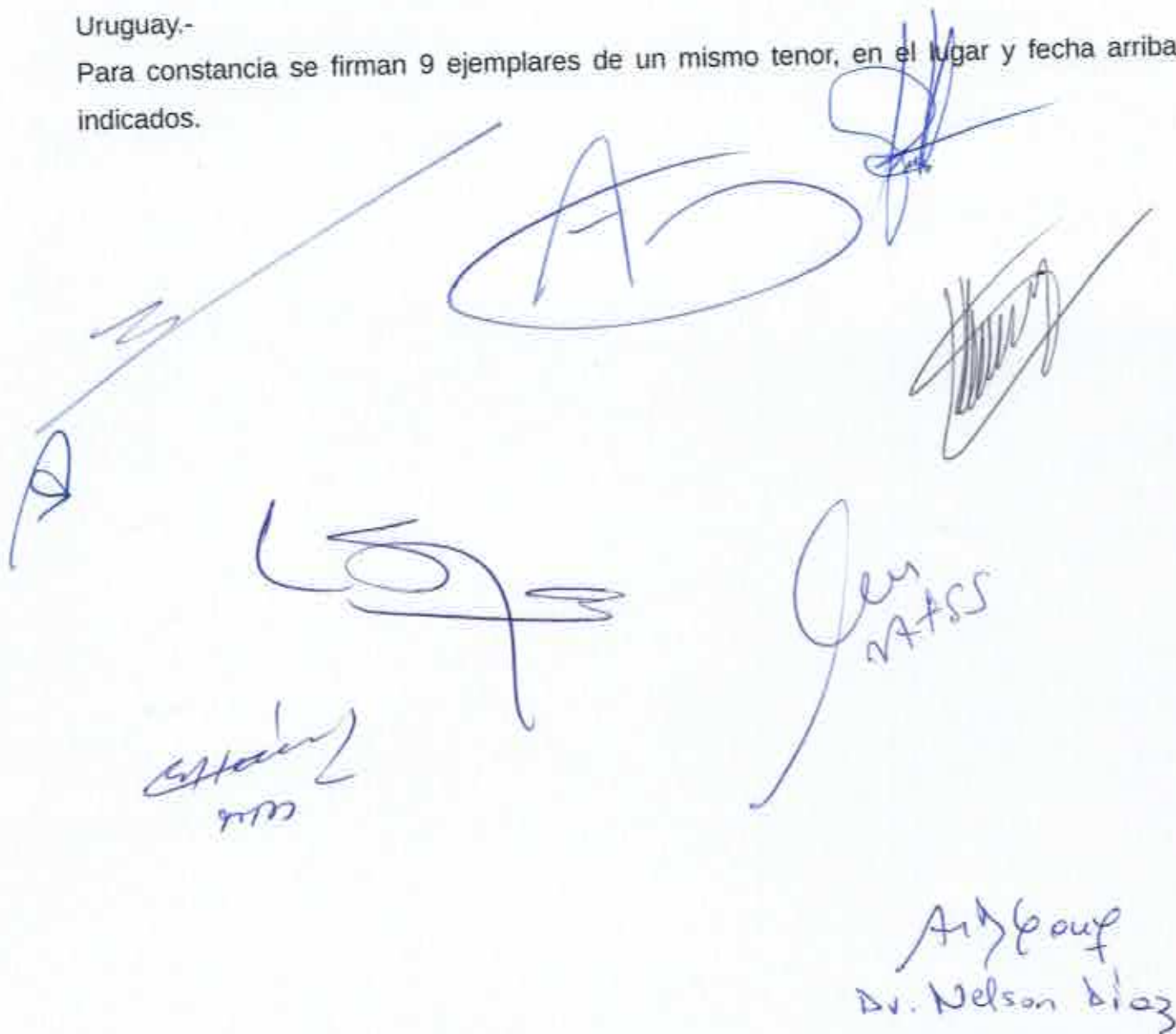
OCTAVO: Cláusula de Salvaguarda: Si a los 12 meses de vigencia del acuerdo la inflación superara el 8.5%, podrá convocarse al Consejo de Salarios respectivo. En ese ámbito, las partes sociales podrán acordar adelantar la aplicación del correctivo por inflación previsto, lo que será acompañado por el Poder Ejecutivo. Operado el correctivo por inflación a los 12 meses de vigencia del acuerdo, el correctivo previsto a los 18 meses quedará sin efecto.

NOVENO: Cláusula Gatillo: Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 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 aumentos nominales 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 efectos de determinar la eventualidad de 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.

3

DECIMO: Cláusula de Paz: Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, la organización sindical se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial ni a desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores o por la Asociación de Bancarios del Uruguay.-

Para constancia se firman 9 ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.



The block contains several handwritten signatures and stamps in blue ink. At the top right, there is a large, stylized signature. Below it, to the right, is another signature. In the center, there is a large, oval-shaped stamp with the letter 'A' inside. To the left of this stamp is a signature. Below the central stamp is a large, stylized signature. To the right of this signature is another signature. At the bottom left, there is a signature. At the bottom right, there is a signature that reads 'Arizpouf' and 'Dr. Nelson Diaz'.

9

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO LABORAL.
CONSEJO SECTOR FINANCIERO PRIVADO

I.- OBJETO.-

El presente protocolo se aplicará preceptivamente ante toda denuncia o situación de presunto acoso laboral en el ámbito de trabajo.

II.- COMISIÓN INVESTIGADORA BIPARTITA DE ACOSO LABORAL.-

II.1.- Para la aplicación de este protocolo, se formará una Comisión Investigadora Bipartita de Acoso Laboral (en adelante *la Comisión*), que estará integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de AEBU.

Las partes deberán exigir que los integrantes de la Comisión sean personas con formación en materia de acoso laboral.

La Comisión y, en su caso, cada parte podrá contratar con asesoramiento técnico-profesional (psicólogos, médicos laboralistas, asistentes sociales, abogados, etc.) cuando lo estime necesario.

II.2.- La Comisión tendrá las funciones siguientes:

- a) Evaluar y resolver sobre la admisibilidad de la denuncia recibida.
- b) Investigar, en su caso, los hechos denunciados, diligenciando todos los medios de prueba que considere necesarios, siguiendo el procedimiento establecido en el presente protocolo.
- c) Recomendar la adopción de medidas cautelares de protección a los involucrados.
- d) Elevar un informe final a la dirección de la empresa con las conclusiones de la investigación y las recomendaciones que se entiendan pertinentes para resolver sobre el caso.
- e) Prestar asesoramiento en caso que le sea requerido.
- f) Velar por el cumplimiento de las normas del presente protocolo, así como de las normas vigentes en materia de acoso laboral.

Asimismo, la Comisión realizará un seguimiento de la aplicación de las medidas propuestas y resueltas.

II.3.- La Comisión adoptará sus decisiones por mayoría simple de votos, sin perjuicio de lo establecido en los numerales siguientes respecto de la admisión de la denuncia y la elaboración del informe final.

II.4.- En el caso que no exista sindicato en la empresa, ésta tendrá a su cargo la aplicación del procedimiento y las garantías previstos en el presente protocolo.

III.- DENUNCIA.-

III.1.- La denuncia se presentará por escrito ante la Comisión Representativa de AEBU en la empresa o ante las jerarquías de la empresa.

- III.2.- La denuncia deberá contener los siguientes elementos: a) Datos personales completos del denunciante, lugar de trabajo, cargo y tarea que realiza.
b) Descripción de la situación que motiva la denuncia y fecha de comienzo.
c) Relación detallada y concreta de los hechos que motivan la denuncia, individualizando al o a los presuntos acosadores.
d) Eventuales pruebas materiales.
e) Testigos que den cuenta de la situación.

Sin perjuicio de los términos de la denuncia, si la misma no los comprende, deberá existir un informe ampliatorio del denunciante en el que consten estos elementos.

III.3.- Una vez recibida en forma, la denuncia será remitida a la Comisión Investigadora Bipartita de Acoso Laboral para su evaluación.

IV.- PROCEDIMIENTO.-

IV.1.- Para que la denuncia sea admitida, se requerirá que por lo menos la mitad de los miembros de la Comisión vote a favor de la admisibilidad.

IV.2.- El ingreso al protocolo de un trabajador o trabajadora implica por sí la suspensión de toda medida disciplinaria vinculada a la situación que lo generó y la no afectación de la situación laboral en la empresa.

IV.3.- En todas las etapas del procedimiento a desarrollarse por la Comisión, se garantizará una total discreción y la igualdad de trato entre las partes implicadas - denunciante y denunciado-.

IV.4.- Una vez admitida la denuncia, la Comisión iniciará una investigación administrativa para la pronta averiguación y determinación de los hechos. La Comisión podrá solicitar informes, recopilar la información, tanto presente como pretérita, tomar declaración a quien/es entienda pertinente con independencia de la prueba ofrecida por denunciante y denunciado, en cualquier etapa del procedimiento.

IV.5.- Todos los integrantes de la empresa y de la plantilla están obligados a colaborar en la investigación cuando ello sea requerido por la Comisión y a guardar la debida confidencialidad.

IV.6.- Si lo estima pertinente, la Comisión podrá, en cualquier etapa del procedimiento, a los solos efectos de garantizar la protección de las personas involucradas y evitarles mayores perjuicios, proponer medidas cautelares de urgencia, tales como traslados de común acuerdo con el denunciante o licencias con goce de sueldo, etc.

Asimismo, de considerarse necesario a los efectos de la aplicación del presente protocolo, la Comisión podrá realizar recomendaciones de reubicación laboral transitoria del trabajador dentro de la empresa, de común acuerdo con éste, por el término de desarrollo del procedimiento. De no acceder al cambio, se le solicitará una confirmación escrita de su decisión.

IV.7.- La Comisión deberá tomar declaración, en primer término, al denunciante y a los testigos propuestos por éste.

IV.8.- Se notificará al denunciado por escrito y éste tendrá 5 días hábiles para ofrecer prueba. Vencido el plazo, se citará a declarar al denunciado y a los testigos propuestos por éste, si los hubiera.

IV.9.- Una vez producida toda la prueba, la Comisión deberá evaluar y resolver en un plazo no superior a los 30 días hábiles. La Comisión podrá prorrogar dicho plazo por mayoría simple, por un período de hasta diez días hábiles más y por única vez.

IV.10.- Las conclusiones de la investigación y, eventualmente, las recomendaciones respecto de las medidas a adoptar, serán plasmadas en un informe final. Los integrantes de la Comisión agotarán los medios para que dichas conclusiones y/o recomendaciones sean elaboradas de forma consensuada. De ser imposible el consenso, se resolverá sobre el contenido del informe por mayoría simple de votos. Si no hubiera mayoría, se emitirán dos informes fundados, argumentando los puntos de vista discrepantes.

IV.11.- Del informe final —o los dos informes, en su caso— se dará vista al denunciado por el término de 10 días, durante el cual podrá realizar descargos. Vencido dicho plazo, el informe final —o los dos informes, en su caso— y los descargos, si los hubiere, serán presentados ante la dirección de la empresa.

IV.12.- Dentro de los 10 días hábiles siguientes a la presentación del informe final de la Comisión, la empresa elaborará un proyecto de resolución que tendrá en consideración las conclusiones y recomendaciones contenidas en dicho informe.

IV.13.- En caso de proyectarse una sanción disciplinaria, se seguirán las normas vigentes en materia de régimen disciplinario establecidas por laudos o convenios colectivos.

Si no existieran estas normas, la aplicación de la sanción se dará previa instrucción de sumario administrativo. Luego de completada la instrucción, se notificará al trabajador que podrá solicitar la ampliación del mismo para agregar nuevas pruebas para lo que dispondrá de 5 días hábiles. El proyecto de resolución será notificado por escrito al trabajador involucrado y éste tendrá 10 días hábiles, prorrogables por otros 2 días hábiles, para efectuar sus descargos. De no presentarse escrito de descargos durante el plazo o su prórroga, la resolución quedará firme. En las oportunidades en que exista el derecho de presentar escrito, el interesado o su abogado tendrá acceso al expediente respectivo.

IV.14.- La Comisión velará para que el tratamiento dado por la empresa se encuadre dentro de las normas vigentes (Constitución de la República, tratados internacionales, convenios colectivos, legislación y otras que pudieran ser aplicables).

V.- CONFIDENCIALIDAD.-

V.1.- Durante el desarrollo del procedimiento, se debe mantener el carácter de confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas, sean denunciante, denunciado, testigos, etc.

V.2.- Por razones fundadas la Comisión podrá registrar testimonios bajo reserva de identidad.

V.3.- De vulnerarse el deber de confidencialidad, la Comisión dará cuenta de este incumplimiento a las jerarquías de la empresa y a la Comisión Representativa de AEBU en la empresa.

VI.- GARANTÍAS DEL TRABAJADOR.-

VI.1.- La investigación será llevada con respeto a los derechos de las partes afectadas; garantizando el debido proceso, la igualdad de trato a los involucrados y el cumplimiento de los plazos establecidos.

VI.2.- La Comisión tomará los recaudos correspondientes para que las personas que planteen una denuncia en materia de acoso, o las que presten testimonio o sean consultadas en el proceso, no sean objeto de represalia alguna, tanto en forma manifiesta como latente, teniendo en cuenta no sólo el momento inmediato posterior a la denuncia, proceso y definición del caso, sino también el tiempo mediano posterior a la resolución del mismo.

VII.- ARCHIVO DE ANTECEDENTES.-

VII.1.- La Comisión o, en su defecto, la empresa archivará en forma centralizada todos los casos en los cuales haya sido tramitado un procedimiento sobre acoso laboral.

VII.2.- El archivo de los casos, sean estos en curso o ya procesados, revistarán siempre el carácter de reservado.

VIII.- EXCUSACIÓN Y RECUSACIÓN DE INTEGRANTES DE LA COMISIÓN.-

VIII.1.- Ante la presentación de recusación de un miembro de la Comisión por parte del denunciante o del denunciado, la Comisión evaluará los argumentos presentados y, de encontrar elementos válidos, el integrante recusado será desligado de esa investigación. En ese caso, la parte -empresa o sindicato- nombrará un sustituto.

VIII.2.- Son motivos de recusación automática: el parentesco de alguno de los involucrados con integrantes de la Comisión, la extrema familiaridad con alguna de las partes, la manifiesta animosidad con alguna de las partes y todo aquel otro que la Comisión entienda pertinente.

VIII.3.- Cualquier integrante de la Comisión podrá excusarse de participar en una investigación por motivos fundados.

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

27 JUN 2018

Montevideo,

Reg. Con el N° 1834,2018
Grupo 14

Folio, 01 al 08

Sub-Grupo 01. Cor: "Federaciones"

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

Por Div. Dec. y Registro

Esc. Verónica Rodríguez Trincavalli
Div. Documentación y Registro