

**ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS** En Montevideo, el 21 de septiembre de 2018 reunido el Consejo de Salarios del **Grupo 19 "Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos , subgrupo N° 26 "Prestación de Servicios Audio Visuales para Eventos en General ,** integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Carlos Rodríguez, Natalia Baldomir, Lic. Noelia Méndez; **los delegados del sector empleador:** Dr. Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay y los Sres Gustavo Luis y Leonardo Gaidos por las empresas del sector, y **los delegados del sector trabajador:** Sres. Eduardo Camargo y Juan Del Valle en representación de FUECYS, acompañados por los delegados del sector Sres. Julio Gómez y Gustavo Arias, asistidos por el Sr. 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 2021, (36 meses) y sus disposiciones tendrán carácter nacional, incluyendo a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector, entendiéndose por tales aquellas empresas que realizan prestación de servicios audiovisuales (audio, video, grabación, edición, entre otros) en seminarios, congresos y eventos en general, con expresa exclusión de las tareas de producción y filmación cinematográfica.-----

**SEGUNDO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1° de julio de 2018 A** partir del 1ero de julio de 2018 los salarios mínimos del sector de actividad serán:-----

Franja 1	<b>Operador Básico de Audio y Video, Ayudante de Cámara, Auxiliar Administrativo, Chofer A.</b>	<b>\$22.477</b>
Franja 2	<b>Operador Técnico de Audio y Video, Camarógrafo-Editor y Chofer B</b>	<b>\$25.687</b>
Franja 3	<b>Técnico en informática y redes , Editor en Video</b>	<b>\$32.110</b>
Franja 4	<b>Encargado de División- Jefe Operacional</b>	<b>\$38.532</b>

Los salarios mínimos vigentes al 30 de junio de 2018 tendrán un incremento salarial de **5.85%** producto de la acumulación de los siguientes items: a) 2.02% por concepto de correctivo de inflación por la diferencia existente entre el incremento nominal otorgado y la verificada efectivamente en el período 1/1/18-30/6/18, b) 3.75% por incremento de salario nominal. -----

**Sobrelaudos.** Los salarios sobrelaudados vigentes al 30 de junio de 2018 tendrán un incremento de **5.85%** producto de la acumulación de los siguientes items: a) 2.52% por concepto de correctivo de inflación por la diferencia existente entre el incremento nominal otorgado y la verificada efectivamente en el período 1/1/18-30/6/18, b) 3.25% por incremento de salario nominal. -----

**TERCERO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de enero de 2019.** Los salarios mínimos del sector vigentes al 31 de diciembre de 2018 tendrán un incremento de **3.75%**, aquellos salarios sobrelaudados tendrán un incremento de 3.25%. Por tanto, los salarios mínimos vigentes desde el 1ero de enero de 2019 serán:

Franja 1	<b>Operador Básico de Audio y Video, Ayudante de Cámara, Auxiliar Administrativo, Chofer A.</b>	<b>\$23.320</b>
Franja 2	<b>Operador Técnico de Audio y Video, Camarógrafo-Editor y Chofer B</b>	<b>\$26.650</b>

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including 'SCSS' and '1/1/18']*

Franja 3	Técnico en informática y redes , Editor en Video	\$33.314
Franja 4	Encargado de División- Jefe Operacional	\$39.977

**CUARTO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de julio de 2019.** Sin perjuicio de la aplicación de la cláusula precedente, los salarios mínimos vigentes al 30 de junio de 2019 tendrán un incremento salarial nominal de 3.5%, aquellos salario sobrelaudados tendrán un incremento nominal de 3%.

**QUINTO: 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.

**SEXTO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de enero de 2020.** Los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2019 tendrán un incremento nominal de 3.5%, aquellos salarios sobrelaudados tendrán un incremento nominal de 3%.

**SÉPTIMO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de julio de 2020.** Los salarios mínimos vigentes al 30 de junio de 2020 tendrán un incremento nominal de 3% y aquellos trabajadores sobrelaudados tendrán un incremento de 2.5%.

**OCTAVO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de enero de 2021.** Los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2020 tendrán un incremento nominal de 3%, aquellos salarios sobrelaudados tendrán un incremento nominal de 2.5%.

**NOVENO: Correctivo final:** A la finalización del presente acuerdo se realizará un correctivo por inflación resultante de la diferencia entre la inflación verificada efectivamente y los incrementos nominales otorgados en el período 1ero de enero 2020 a 30 de junio de 2021, sin considerar el correctivo anterior. El porcentaje resultante se aplicará a los valores salariales que rijan a partir del 1ero de julio de 2021.

**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: Morfología del salario.** Los salarios, inclusive los mínimos, podrán integrarse por partidas fijas o variables (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones a que hace referencia el artículo 167 de la ley 16.713.

**DÉCIMO SEGUNDO: Paga de retroactividad.** Debido a la fecha en que se firma el presente acuerdo la retroactividad salarial proveniente del mismo, se abonará en dos cuotas iguales la primera con la paga del salario del mes de setiembre de 2018 y la segunda con la paga del salario del mes de octubre.

**DÉCIMO TERCERO: Disposiciones Generales para todas las franjas/categorías:** Los trabajadores de franjas o categorías superiores, podrán realizar tareas de franjas o categorías inferiores. Aquellos trabajadores que realicen regularmente más de una función recibirán el salario correspondiente a la categoría mejor remunerada. Aquel trabajador que en forma transitoria deba realizar suplencias 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 Unico.

**DÉCIMO CUARTO: Incorporación del salario vacacional en el cálculo de aguinaldo.** Durante la vigencia de este acuerdo, las partes disponen que los importes

*[Handwritten signature]*

**DÉCIMO QUINTO: Uniformes.** Se ratifica la composición del uniforme establecida en los acuerdos anteriores de consejo de salarios.-----

**DÉCIMO SEXTO: Fajas.** Las empresas tendrán a disposición de sus trabajadores un mínimo de dos fajas para la realización de trabajos que insuman levantamiento de peso.-----

**DÉCIMO SÉPTIMO: Prima por antigüedad.** Modificase lo establecido en el artículo 11 del acuerdo de 12 de noviembre de 2013, en redacción dada por la cláusula décima octava del acuerdo de fecha 16/12/2016, elevándose la prima por antigüedad a 0,80%, por cada año de trabajo con tope de 10 años, y a ser calculada en base al salario mínimo de la categoría de cada trabajador.-----

**DÉCIMO OCTAVO: Adelantos.** Los trabajadores del sector tendrán derecho a percibir \$5000- como máximo- en calidad de vale adelanto a ser solicitado dentro de los primeros quince días del mes y a ser descontados de su liquidación mensual de haberes. Se acuerda que la fecha máxima para el pago del mismo es el 25 de cada mes o en su defecto el día hábil inmediato siguiente.-----

**DÉCIMO NOVENO: Viático por viajes al interior.** Durante la vigencia de este acuerdo, aquel trabajador que por razones de trabajo deba pernoctar en el interior del país, recibirá de su empleador además de alojamiento y alimentación, un viático diario de \$850 nominales por cada día que pernocte en el interior.-----

**VIGÉSIMO: Canasta de útiles escolares** Durante la vigencia de este acuerdo, las partes convienen la entrega a los padres que tengan hijos en edad escolar (entre 3 y 12 años inclusive) de una canasta por un valor fijo de \$750 o el equivalente a una orden de compra destinada a la adquisición de artículos escolares a entregarse en los meses de marzo (dentro de los primeros 15 días) de 2019, 2020 y 2021. Para tener derecho el trabajador deberá solicitarlo por escrito a la empresa dentro de los primeros quince días del mes de febrero y acreditar la inscripción de su hijo en un Instituto de Enseñanza oficial o privado. Al fin del curso deberá acreditar la asistencia regular a clase para poder acceder a la canasta del año lectivo siguiente. En caso de trabajar los dos padres en la misma empresa el beneficio no será acumulable. La partida referida será reajustada para los años 2020 y 2021 por ipc, tomando los doce meses inmediatos a su entrega (marzo-febrero) en cada año. -----

**VIGÉSIMO PRIMERO: Ausencias justificadas:** Las certificaciones médicas de cónyuges o hijos menores de 18 años o discapacitados, serán válidas a los efectos de justificar ausencias que fueran provocadas por el cuidado de los mismos. Ello implica que el trabajador que presente el certificado, no percibirá el salario pero tampoco será pasible de sanción.-----

Si la certificación médica fuere para el tratamiento de un menor de edad (bajo tutela o curatela del trabajador), ante la presencia de una enfermedad oncológica o internación con riesgo de vida, el trabajador tendrá 3 días de licencia especial por año (siendo uno de ellos pago), no acumulables. El trabajador deberá acreditar el estado de salud del menor y la realización del tratamiento del caso. -----

**VIGÉSIMO SEGUNDO: Licencia especial para víctimas de violencia doméstica**

En aquellos casos en que el trabajador/a, sea víctima de violencia doméstica (violencia física) comprobada a través de la denuncia policial o penal correspondiente, las empresas otorgarán 5 días hábiles de licencia especial sin goce de sueldo, 1 vez en el año y siempre que exista intervención de Médico Forense, de la que surja la existencia de lesiones. 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. Para el caso de que el Forense no acredite la existencia de lesiones, los días gozados por licencia se consideraran faltas injustificadas. -----



**VIGÉSIMO TERCERO: 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.-----

**VIGÉSIMO CUARTO: Formación profesional.** Las partes acuerdan realizar todas las gestiones necesarias ante el INEFOP para promover la realización de cursos básicos de capacitación.-----

**VIGÉSIMO QUINTO: Promoción constitución de Comisión de Salud.** Las partes asumen el compromiso de promover en el sector la conformación a nivel de cada empresa la conformación de una Comisión de Salud e Higiene Laboral conforme el decreto 291/2007.-----

**VIGÉSIMO SEXTO: Combate informalidad** Las partes se comprometen a la realización de los máximos esfuerzos en conjunto para llevar adelante acciones tendientes al combate de la informalidad en el sector de actividad.-----

**VIGÉSIMO SÉPTIMO: Ratificación de Beneficios.** Se ratifica la vigencia de los beneficios negociados en acuerdos anteriores que no se contrapongan con el presente

**VIGÉSIMO OCTAVO: 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 obliga 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 por la Federación de Empleados del Comercio (FUECYS).-----

**VIGÉSIMO NOVENO: Cláusula prevención de conflictos** Siendo voluntad de las partes prevenir los conflictos, se acuerda que previamente a la adopción de cualquier medida, tanto las empresas como los trabajadores buscarán la solución ajustándose a los siguientes pasos: 1) Reunión entre las partes en el plazo 24hs; 2) Si no tuvieran resultados, en un plazo subsiguiente de 48hs, se dará intervención al Consejo de Salarios, quién actuará como órgano de mediación o conciliación. Para ello, se deberán cumplir las siguientes instancias: a) Toda citación a las partes debe hacerse por intermedio de los representantes del MTSS del Grupo 19 de los Consejos de Salarios, debidamente comunicada a la Cámara Nacional de Comercio y Servicios y a FUECYS, b) En la citación del MTSS deberá establecerse un breve resumen de los hechos que motivaron el conflicto, c) El Consejo deberá escuchar los planteos de las partes y realizará todas las preguntas que ilustren para su conocimiento, sin expedirse sobre la posición final, y d) Una vez suficientemente ilustrados, se reunirá el Consejo sin presencia de las partes, y tratará de elaborar una fórmula de consenso para presentarle a las partes. El proceso de mediación o conciliación ante el Consejo de Salarios respectivo, no podrá exceder los 5 días hábiles a contar desde la fecha de su intervención. 3) Si la intervención del Consejo no diera resultado satisfactorio para las partes, este cesará su mediación, quedando las partes en libertad de adoptar las medidas que entienda pertinentes. El incumplimiento de lo dispuesto en este artículo facultará a cualquiera de las partes a dar por rescindido el convenio.

Leída que fue se suscriben 8 ejemplares del mismo tenor en señal de conformidad en lugar y fecha antes indicados.-----