



ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS. En la ciudad de Montevideo, el día 7 de

enero de 2018, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo 10 "Comercio en General"** integrado por: A) Delegados del Poder Ejecutivo: Lics. Andrea Badolati y

Marcelo Terevinto y Dras. Bettina Fernández y Jimena Ruy- López; B) Delegados de los trabajadores por FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y de Servicios), los Sres. Favio Riverón y Miguel Eredia; los delegados de los trabajadores del Subgrupo N.º 24 "Cooperativas de Consumo", Sres. Walter Morás, Pablo Barbaruk, Hugo Ríos, Eduardo Cobas y Alejandro Galli, Cr. Jorge Roballo y Dr. Ismael Blanco (AFCC); y C) Delegados Empresariales: la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCyS), representada en este acto por el Dr. Diego Yarza y los representantes empresariales del Subgrupo N.º 24 "**Cooperativas de Consumo**", representada en este acto por la Sra. Nancy Cuadra y el Sr. Julio Valdéz, asistidos por la Dra. Natalia San Martín y el Dr. Miguel Goncalvez (FUCC), se deja constancia de la siguiente resolución de consejo de salarios:

ANTECEDENTES: Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo N°10, subgrupo N° 24 "Cooperativas de Consumo", luego de conocidos los Lineamientos Económicos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo conforme a lo establecido en el art. 12 de la ley 18.566, y de recíprocas concesiones entre ambas; presentan a consideración del Consejo de Salarios del Grupo N°10, la siguiente fórmula de votación:

PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación.-

El presente acuerdo rige para todas las Cooperativas de Consumo (Grupo 10, sub-grupo 24). Las cláusulas salariales tendrán vigencia desde el 1/7/2018 hasta el 31/12/2020, disponiéndose la aplicación de ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1º de julio de 2018, 1º de julio de 2019 y 1º de julio de 2020.

Las cláusulas normativas sobre condiciones de trabajo subsistirán luego de vencido el presente acuerdo.

SEGUNDO: Ajustes Salariales y Salarios mínimos.

1) **Primer ajuste (1º de julio de 2018).** Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2018:

a) un ajuste nominal de **7,5 % sobre los salarios de los grados 1 a 6** vigentes al 30 de junio de 2018;

b) un ajuste nominal de **8,5 % sobre los salarios de los grados 7 a 13** vigentes al 30 de junio de 2018.

En ambos casos se consideran salarios vigentes aquellos que contengan el correctivo final correspondiente establecido en el Convenio Colectivo celebrado el 14 de diciembre de 2016 y recogido en acta de fecha 24/7/18.

II) Salarios mínimos 1/7/2018 – 30/6/2019

Se establecen los siguientes salarios mínimos mensuales nominales para los trabajadores del sector:

GRADO	CATEGORÍA	01/07/18
GRADO 1	Gerente	93345
GRADO 2	Subgerente	83763
GRADO 3	Jefe de departamento Subjefe de departamento Secretario administrativo Jefe de sucursal	76596
GRADO 4	Analista programador	68389
GRADO 5	Jefe de sección Jefe de procedimiento Programador de primera	61665
GRADO 6	Subjefe de sección Programador de segunda	55884
GRADO 7	Oficial primero Oficial de oficio Cajero auxiliar Operador de primera	50361
GRADO 8	Vendedor de primera Chofer repartidor Medio oficial de oficio Oficial segundo Operador de segunda Cajero de ventas Sereno receptor y/o rectificador	44966

	Auxiliar primero Digitador de primera Vendedor	
GRADO 9	Cajero supermercado	41427
	Verificador empaquetador Auxiliar segundo Digitador segunda Mozo de bar Preparados de pedidos Telefonista	
GRADO 10		36734
	Ayudante de oficio o aprendiz Adelantado Peón y/o limpiador Ascensorista	
GRADO 11		32798
GRADO 12	Meritorio	29284
GRADO 13	Cadete	26146

III) Segundo ajuste (1° de julio de 2019).

Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2019:

- a) un ajuste nominal del 7 % sobre los salarios de los grados 1 a 6 vigentes al 30 de junio de 2019;
- b) un ajuste nominal del 8 % sobre los salarios de los grados 7 a 13 vigentes al 30 de junio de 2019.

IV) Tercer ajuste (1° de julio de 2020).

Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2020:

- a) un ajuste nominal del 3 % sobre los salarios de los grados 1 a 6 vigentes al 30 de junio de 2020;
- b) un ajuste nominal del 3,5 % sobre los salarios de los grados 7 a 13 vigentes al 30 de junio de 2020.

TERCERO. Laudos – Los salarios mínimos establecidos en la cláusula anterior, corresponden a la escala de grados establecida en el Decreto 761/985, los que han sido ratificados por los sucesivos convenios colectivos, los cuales a su vez están compuestos por categorías.

GRADO	CATEGORÍA
GRADO 1	Gerente
GRADO 2	Subgerente
GRADO 3	Jefe de departamento
GRADO 4	Subjefe de departamento
	Secretario administrativo
GRADO 5	Jefe de sucursal
	Analista programador
GRADO 6	Jefe de sección
	Jefe de procedimiento
GRADO 7	Programador de primera
	Subjefe de sección
GRADO 8	Programador de segunda
	Oficial primero
GRADO 9	Oficial de oficio
	Cajero auxiliar
GRADO 10	Operador de primera
	Vendedor de primera
GRADO 11	Chofer repartidor
	Medio oficial de oficio
GRADO 12	Oficial segundo
	Operador de segunda
GRADO 13	Cajero de ventas
	Sereno receptor y/o rectificador
GRADO 14	Auxiliar primero
	Digitador de primera
GRADO 15	Vendedor
	Cajero supermercado
GRADO 16	Verificador
	empaquetador Auxiliar
GRADO 17	segundo Digitador
	segunda Mozo
GRADO 18	de bar Preparados de
	pedidos Telefonista
GRADO 19	Ayudante de oficio o
	aprendiz Adelantado
GRADO 20	Peón y/o limpiador
	Ascensorista
GRADO 21	Meritorio
GRADO 22	Cadete

Las partes acuerdan que dentro de cada cooperativa se respetarán los laudos existentes, aplicándose al mismo grado la misma remuneración, sin admitirse tampoco, diferencia entre las distintas categorías que componen el grado.

El laudo interno mínimo del grado de cada cooperativa, corresponde al salario más alto de cada grado, respetándose la equiparación que debe existir entre las categorías que componen cada grado.

CUARTO. Correctivo.

1) A los 12 meses de vigencia del presente acuerdo. Transcurridos 12 meses de vigencia del presente acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y los ajustes salariales otorgados en el mismo de forma de asegurar que no haya pérdida del salario real.

2) A los 24 meses de vigencia del presente acuerdo. Transcurridos 24 meses de vigencia del presente acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada durante el período 1/7/19 y el 30/6/20 y los ajustes salariales nominales (excluyendo la aplicación de eventuales correctivos) otorgados en el mismo de forma de asegurar que no haya pérdida del salario real.

3) Al final del acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante el último semestre de vigencia del acuerdo y los ajustes salariales nominales (excluyendo la aplicación de eventuales correctivos) otorgados en el mismo período de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

Se deja constancia que la aplicación del correctivo final será independiente del ajuste que surja del futuro acuerdo de la próxima ronda de Consejo de Salarios. El mismo se aplicará inmediatamente, una vez se conozca el I.P.C. del período correspondiente.

QUINTO. CLÁUSULA 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 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 referida será la inflación medida en años móviles.

[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]

SEXTO. La FUCC fomentará y promoverá entre las cooperativas de consumo, la participación de los trabajadores tanto en lo que refiere a su inserción en calidad de socios, como en su participación activa en los órganos de las mismas.

SÉPTIMO. Presentismo – Las inasistencias por la realización de paros convocados por el PIT-CNT a los que adhiere AFCC, no afectará la prima por presentismo.

OCTAVO: Licencia sindical: A) Se mantiene en una hora mensual, no acumulable por cada trabajador inscripto en la planilla de trabajo. Las cooperativas pagarán las horas en que deban cumplir tareas sindicales los integrantes de la Dirección de sus respectivos sindicatos, delegados o trabajadores afiliados designados a tales efectos. Para las cooperativas con menos de 40 trabajadores se mantiene el mínimo en 40 horas mensuales, las que deberán utilizarse en el mes y en caso contrario no serán acumulables a meses posteriores. Estas horas y/o jornales serán abonados al valor correspondiente al salario del trabajador que haga uso de la misma y se considerarán a todos los efectos legales como trabajo efectivo. B) La asistencia y participación en Consejos de Salarios, reuniones convocadas por la DINATRA, Congresos del PIT-CNT o comisiones bipartitas, se realizará en uso de licencia sindical, pero en dichos casos, y como únicas excepciones, no se descontará a las horas establecidas en el literal anterior. En dichos casos, la utilización de la licencia sindical deberá ser debidamente acreditada ante la cooperativa. C) La utilización de las horas de licencia sindical deberá ser previamente comunicada con una antelación mínima de 24 horas por el Sindicato o por AFCC-PIT-CNT en el caso que corresponda. Este preaviso no se aplicará en situaciones de fuerza mayor, imprevisibles, imponderables de algún tipo o convocatorias urgentes. D) El trabajador que haga uso de la licencia sindical por actividades que se realicen fuera del establecimiento de la cooperativa deberá marcar en el mecanismo de asistencia instrumentado (firma, reloj u otros registros) en el momento en que se retire. E) Las partes acuerdan proteger y promover la actividad sindical. La presente reglamentación no menoscabará la existencia de condiciones más favorables emergentes de la práctica o de convenios colectivos, ni aquéllas que pudieran surgir en el futuro por Consejo de Salarios o Convenio Colectivo (Art. 4 Ley 17940).

NOVENO. Cálculo de las primas salariales: En virtud de los diferentes criterios existentes sobre la variable a utilizar para el cálculo de las primas de antigüedad, de matrimonio, por nacimiento y por hogar constituido establecidas en los Decretos N° 761/985, 588/986 y 142/987, se acuerda que a partir de la fecha, el cálculo del porcentaje de todas las primas referidas, se realizará sobre el Salario mínimo Nacional.

[Handwritten signatures and marks in the left margin]

[Handwritten signatures and marks in the right margin]

La unificación del criterio establecido no tiene efecto retroactivo, declarándose válidas las formas de pago utilizadas hasta la fecha por las distintas Cooperativas.

A los efectos de no generar inconvenientes a las Cooperativas que a la fecha realizan el pago en base a la Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC), se establece que el cambio se hará en forma progresiva, operando a partir del 1° de julio de 2019 para las primas de antigüedad y matrimonio, y a partir del 1° de julio de 2020, las primas de nacimiento y hogar constituido.

Lo establecido en esta cláusula no se aplica a las primas o partidas establecidas por convenio colectivo bipartito, Decreto 450/007, u otras fuentes, las que seguirán rigiéndose por la normativa jurídica correspondiente.

OCTAVO: Capacitación: Se promoverá la formación y capacitación de los trabajadores de las Cooperativas.

NOVENO: Tercerizaciones: Se establece un régimen de preferencia a favor de las Cooperativas de Trabajo en los servicios que sean tercerizados.

DÉCIMO: Feriados no laborables: Las partes acuerdan que a partir de la vigencia de este convenio, los días 6 de enero, 19 de abril, 18 de mayo, 19 de junio, 12 de octubre y 2 de noviembre, serán considerados feriados no laborables. En cada año lectivo, deberá interpretarse como tales, los que se defina administrativamente, considerando los correspondientes desplazamientos a días lunes o viernes.

DÉCIMO PRIMERO: Pago de licencia por enfermedad

a) **Ratificación.** Se ratifica lo dispuesto por el artículo 15 de la decisión de Consejo de Salarios Grupo 10 Subgrupo N°18 (numeración anterior) “Cooperativas de Consumo” del 21 de noviembre de 1985, (Decreto 761/985) que establece “ Las cooperativas se harán cargo del pago de los tres primeros días de licencia por enfermedad, cuando la licencia otorgada por DISSE sea superior.-”.

b) **Pago de los tres primeros días no cubiertos por el Seguro de Enfermedad:** Las cooperativas pagarán desde el primer al tercer día no cubiertos por el seguro creado por el Decreto Ley N° 14.407, en los que el trabajador se ausente por motivo de enfermedad debidamente certificada, el salario íntegro correspondiente. Este beneficio solo cubre hasta un máximo de 9 días por año civil, y con una reiteración no mayor a 5 oportunidades en el mismo período. La cooperativa podrá requerir, cuando lo entienda conveniente, la certificación del trabajador por parte del médico que contrate a estos efectos, quedando supeditado el pago de este beneficio a este control.

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

c) En toda circunstancia y en caso de existencia de un régimen más favorable, será de aplicación la condición más beneficiosa para el trabajador.

DÉCIMO SEGUNDO: Licencias especiales: Las partes acuerdan introducir las siguientes modificaciones al régimen de licencias especiales:

a) Por estudios médicos o problemas de salud de hijos, padres y cónyuges o concubinos: Se mantiene el régimen de licencia de 6 días al año, la cual podrá ser extendida hasta por 5 días más en caso de enfermedades graves. Se considera enfermedad grave toda alteración del estado de la salud provocada por un accidente o enfermedad, que ponga en riesgo la vida de la persona.

b) por violencia doméstica: El trabajador/a que sea víctima de violencia doméstica tendrá derecho a 3 días de licencia por año (el día en que realice la denuncia policial y los 2 días siguientes), en el año civil que es objeto de la violencia, no acumulable al año siguiente. Dicho trabajador/a deberá presentar copia del parte policial con intervención judicial o de la resolución judicial de donde surja la adopción de medidas, en un plazo no mayor a los 15 días posteriores a la denuncia. En caso de no hacerlo, los días le serán descontados como si se tratara de inasistencias no justificadas, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias correspondientes. La cooperativa deberá guardar absoluta reserva sobre la situación del trabajador/a afectado/a.

Las mencionadas licencias se otorgarán en el año civil, no serán acumulables a otras licencias ya establecidas por Convenio con cada una de la Cooperativas y no generarán derecho a salario vacacional. Los trabajadores deberán acreditar la utilización de las mismas para los fines previstos.

DÉCIMO TERCERO: Semanas de Turismo y Carnaval: Las partes acuerdan el siguiente Régimen, que amplía los beneficios establecidos en la cláusula octava del Convenio Colectivo celebrado el 14 de diciembre de 2016:

a) Semana de Carnaval: los días lunes y martes se considerarán feriados no laborables, en tanto los días restantes de la semana, generarán un día de licencia por cada día trabajado, en caso que la cooperativa requiera al trabajador que cumpla funciones en esos días, se sumarán a la licencia anual ordinaria o dispondrán las cooperativas cuando otorgarlos, según las conveniencias del servicio.

b) Semana de Turismo: los días jueves y viernes se considerarán feriados no laborables, en tanto los días lunes a miércoles, generarán un día de licencia por cada día trabajado, en caso que la cooperativa requiera al trabajador que cumpla funciones en esos días se

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

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

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

sumarán a la licencia anual ordinaria o dispondrán las cooperativas cuando otorgarlos, según las conveniencias del servicio.

Excepción: Se excluye del presente régimen a aquellos trabajadores que presten sus funciones en los servicios especiales que tenga la Cooperativa fuera del giro principal de la misma tales como, a título enunciativo: Colonia de vacaciones, Salones de fiesta y servicios de catering. Para dichos trabajadores los mencionados feriados de Semanas de Carnaval y Turismo se considerarán feriados laborables a todos los efectos.

DÉCIMO CUARTO: Igualdad de oportunidades: Las partes acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la ley No. 16.045, Convenios Internacionales del Trabajo No. 100, 111 y 156, ratificados por nuestro país, y la Declaración Socio-Laboral del Mercosur. 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 otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

DÉCIMO QUINTO: Condiciones de trabajo en panteones de las Cooperativas: Los trabajadores que se desempeñen en los panteones de las Cooperativas tendrán una jornada continua de 6 horas y no se les descontará el día sábado a los efectos del cómputo de los días de licencia a gozar.

DÉCIMO SEXTO: Reducción de Jornada: Se crea una comisión tripartita (Poder Ejecutivo, AFCC y FUCC) a los efectos de analizar la reducción de jornada en el sector. La comisión deberá elaborar un informe preliminar en un plazo de seis meses a partir de la celebración del presente convenio. Las partes declaran que en caso de arribarse a un acuerdo sobre reducción de jornada, el mismo será considerado a todos los efectos legales, como parte de este convenio.

DÉCIMO SÉPTIMO: El presente convenio no tendrá efecto derogatorio sobre los convenios existentes en cada empresa los que mantendrán su vigencia. Sin perjuicio de ello, en toda circunstancia será de aplicación la condición más beneficiosa para el trabajador.

DÉCIMO OCTAVO: Mantienen su vigencia todas las cláusulas normativas y obligacionales de los convenios suscriptos entre FUCC-AFCC que se hubieren celebrado hasta la fecha cuyo contenido no se oponga a las cláusulas del presente convenio considerándose parte integrante de este acuerdo y se mantendrán vigentes en todos sus términos hasta tanto las partes no convengan por escrito modificarlas en el ámbito de los Consejos de Salarios.

Votación de la fórmula.

- Las partes unánimemente acuerdan prescindir de la convocatoria previa a la votación establecida por el art.14 de la Ley 10.449.
- En este estado se somete a votación la propuesta presentada conjuntamente por el sector empleador y el sector trabajador, resultando la misma aprobada por voto afirmativo de estos dos sectores, y la abstención del Poder Ejecutivo.
- En consecuencia, la fórmula resulta aprobada por mayoría.

Leída, se firman 8 ejemplares en el lugar y fecha antes señalados.

Declaración unilateral de la FUCC: Deja expresa constancia que el sistema de las cooperativas de consumo no constituye un sector dinámico de la economía, la mayoría se ubica en el sector medio y hay casos de cooperativas con problemas; los ajustes establecidos en este convenio, son el resultado de un proceso de negociación donde se pretendió respetar los lineamientos del Poder Ejecutivo, pero a la vez evitar encasillamientos que frustraran la voluntad de las partes de llegar a un acuerdo.

Declaración unilateral de AFCC: declaramos con firmeza, total convicción y acierto, así como desde adentro de la propia gestión, que en el transcurso de estos 15 años las Cooperativas de Consumo que han mantenido una total y apropiada aplicación de la negociación colectiva, que han atendido las sugerencias y propuestas de desarrollo realizadas por parte de los trabajadores, han obtenido como resultado el desarrollo de su potencial comercial ubicándose en el Sector Dinámico, consiguiendo expansión locativa, creando puestos de trabajado legítimos y estables para el sistema, ampliando su masa Social y cumpliendo de mejor forma su Objeto Social.

Asimismo, propusimos a las Cooperativas que mantienen una reestructura al achique y una gestión obsoleta directriz y gerencial de negociación individual comercial, que estaríamos al alcance y a la altura de proponer mecanismos de Intercooperación entre las Cooperativas para el desarrollo económico de impacto dinámico comercial conjunto, y así favorecer a la totalidad del sistema, tan necesario para nuestra masa Social, para la estabilidad, el consumo, control de precios, y conseguir la mejor y más amplia financiación del mercado. Todo este aporte de los trabajadores, opera, por supuesto en beneficio de toda la comunidad Cooperativa y se hace exponencial hasta alcanzar a toda la Sociedad, haciendo comercio más justo, equitativo, solidario y accesible.

Con respecto a las condiciones de trabajo en el panteón de Cooperativa Municipal denunciamos que nos parece lamentable la omisión de este aspecto que fue discutido desde el inicio de la presente ronda, donde se solicitaba que las condiciones de trabajo fueran las mínimas e indispensables para el digno desarrollo de la tarea. La postura inflexible en este punto de la Cooperativa Municipal, la cual a criterio de la AFCC, no pudo ser revertida por la FUCC, invitando a denunciar la situación ante los organismos correspondientes, no es de recibo.

Julio C. Cordero

Blay Cordero

Montevideo, 09 de noviembre de 2018

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
División Negociación Colectiva

Pase a la División Documentación y Registro

Administración
Negociación Colectiva
MTSS
[Handwritten signature]

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

Montevideo,
Folio, 01 al 12
Sub-Grupo 84
9 NOV 2018

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

Por Div. Doc. y Registro
[Handwritten signature]
EDGARD REPETTO
Div. Doc. y Registro