

1

ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 12 de junio de 2018, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 19 "Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos" subgrupo N° 21 "Administración de Centros Comerciales, Industriales y de Servicios" capítulo 2 "Empresas explotadoras y/o administradoras de zonas francas comerciales, industriales y de servicios", integrado por los **delegados del Poder Ejecutivo:** Dr. Carlos Rodríguez, Dra. Natalia Baldomir, Lic. Noelia Méndez y Ec. Francisco Tucci; el delegado del **sector empleador:** Dr. Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, el Dr. Alberto Flores por Zonamerica y el Sr. Roberto Yannuzzi en representación de la Cámara de Zonas Francas del Uruguay y en representación de **los trabajadores** del sector: Sres. Alejandro Caballero, Mario Paz, Eduardo Camargo y Eduardo Sosa en representación de FUECYS, resuelve arribar por unanimidad al 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 abril de 2018 y el 31 de marzo de 2022 (48 meses) y sus normas se aplicarán a todos los trabajadores dependientes de las empresas que componen el subgrupo 21.2 "**Empresas explotadoras y/o administradoras de zonas francas comerciales, industriales y de servicios**", entendiéndose por tales aquellas que estén bajo el régimen previsto por la ley 15.921. Quedan exceptuadas de este ámbito las empresas usuarias de zonas francas.-----

SEGUNDO: Periodicidad de los ajustes: Se efectuarán ajustes salariales semestrales en las siguientes fechas: 1ero de abril de 2018, 1ero de octubre de 2018, 1ero de abril de 2019, 1ero de octubre de 2019, 1ero de abril de 2020, 1ero de octubre de 2020, 1ero de abril de 2021 y 1ero de octubre de 2021).-----

TERCERO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de abril de 2018. Todos los salarios vigentes al 31 de marzo de 2018 tendrán un incremento salarial nominal de 3.75%. Por lo expuesto los salarios mínimos vigentes al 1ero de abril de 2018, de acuerdo a las categorías que se describen a continuación serán:-----

Categoría I: Auxiliar

Con independencia del nombre del cargo, esta categoría está integrada por el personal que desempeña su labor en puestos auxiliares, en los que desarrolla tareas sencillas y rutinarias. Su trabajo es supervisado por un superior.-----

| Categoría | Cargos que integran la categoría | Remuneración nominal mínima |
|------------------|---|-----------------------------|
| Auxiliar (I a) | Peón o auxiliar de mantenimiento Auxiliar o asistente de limpieza Vigilante o cuidador Cadete o asistente de cadetería Operario de depósito | \$21.628 |
| Auxiliar (I b) | Chofer categoría II Recepcionista y/o telefonista Auxiliar administrativo | \$23.066 |

Nota: La distinción entre auxiliar I a y I b se debe a que los segundos (I b) tienen un mayor nivel de competencias requerido en relación a los demás auxiliares.-----

Categoría II: Medio oficial

Con independencia del nombre del cargo esta categoría está integrada por el personal que se desempeña en puestos de importancia intermedia, que realizan tareas de cierta complejidad y variadas y que requieren cierto nivel de conocimiento o experiencia específica. Su trabajo puede requerir supervisión por un superior.-----

| Categoría | Cargos que integran la categoría | Remuneración nominal mínima |
|--------------------|--|-----------------------------|
| Medio Oficial (II) | Medio oficial de mantenimiento Portero Operador de circuito cerrado de TV Operador de call center Asistente de atención al cliente Chofer Categoría I Medio oficial de limpieza Soporte a usuarios Programador Medio oficial administrativo | \$28.578 |

Nota: Con el fin de diferenciar al chofer categoría I y II se establece lo siguiente:
Chofer categoría II: Es aquel que conduce vehículos livianos (con la debida acreditación vial), por ejemplo carritos eléctricos, autos y vehículos utilitarios livianos. Es responsable de mantener diariamente el vehículo en condiciones. Puede también, si la empresa lo requiere, efectuar tareas administrativas de baja complejidad. -----

Chofer categoría I: Es aquel que conduce vehículos pesados (con la debida acreditación vial) por ejemplo ómnibus, camiones, etc. Es responsable de mantener diariamente el vehículo en condiciones. Puede también, si la empresa lo requiere, efectuar tareas administrativas de baja complejidad.-----

Categoría III: Oficial

Con independencia del nombre del cargo esta categoría está integrada por personal que se desempeña en puestos de importancia, que requieren título habilitante y/o idoneidad acreditada (a juicio del jerarca del sector correspondiente) y que desarrolla tareas complejas y variadas.-----

| Categoría | Cargos que integran la categoría | Remuneración nominal mínima |
|---------------|---|-----------------------------|
| Oficial (III) | Oficial de mantenimiento Oficial de eléctrica/ aire acondicionado Oficial de mecánica Analista de sistemas Oficial administrativo | \$38.580 |

Categoría IV: Supervisor/encargado

Con independencia del nombre del cargo esta categoría está integrada por personal que se desempeña en puestos que requieren título habilitante y/o idoneidad acreditada (a juicio del jerarca correspondiente). Tiene a cargo objetivos definidos y un alto contenido de interrelación humana, siendo el responsable inmediato de la integración, coordinación, fiscalización o supervisión de funciones realizadas por colaboradores del área funcional donde se desempeña.-----

| Categoría | Cargos que integran la categoría | Remuneración nominal mínima |
|-------------------------------|---|-----------------------------|
| Supervisor/ Encargado (IV) | Encargado de mantenimiento Encargado de eléctrica/ aire acondicionado Encargado de mecánica Encargado de depósito Supervisor de limpieza Supervisor de seguridad | \$46.524 |

Categoría V: Jefe

Con independencia del nombre del cargo, esta categoría está integrada por personal que se desempeña en puestos que requieren título habilitante y/o idoneidad acreditada (a juicio del jerarca correspondiente). Tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa y realiza tareas técnicas de alta complejidad y calificación. Toman decisiones y definen objetivos concretos. Desempeñan funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.-----

| Categoría | Cargos que integran la categoría | Remuneración nominal mínima |
|-----------|--|-----------------------------|
| jefe (V) | Jefe de sector RRHH Jefe de sector Tesorería Jefe de sector Planificación y Finanzas Jefe de sector Contabilidad/ Auditoría Interna Jefe de atención al Cliente Jefe de Mantenimiento Jefe de Limpieza Jefe de Seguridad Jefe de sector Tecnológico | \$54.986 |

CUARTO: Régimen horario semanal. A partir del 1 de julio del 2018 el régimen de trabajo semanal del sector será de 44 horas, sin que implique reducción salarial.-----

QUINTO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de octubre de 2018. Todos los salarios vigentes al 30 de setiembre de 2018 tendrán un incremento salarial nominal de 3.75%. Por lo expuesto los salarios mínimos vigentes al 1ero de octubre de 2018 serán:-

Categoría I: Auxiliar

| Categoría | Cargos que integran la categoría | Remuneración nominal mínima |
|------------------|---|-----------------------------|
| Auxiliar (I a) | Peón o auxiliar de mantenimiento Auxiliar o asistente de limpieza Vigilante o cuidador Cadete o asistente de cadetería Operario de depósito | \$22.439 |

| | | |
|----------------|---|----------|
| Auxiliar (I b) | Chofer categoría II Recepcionista y/o telefonista Auxiliar administrativo | \$23.931 |
|----------------|---|----------|

Categoría II: Medio oficial

| Categoría | Cargos que integran la categoría | Remuneración nominal mínima |
|--------------------|--|-----------------------------|
| Medio Oficial (II) | Medio oficial de mantenimiento Portero Operador de circuito cerrado de TV Operador de call center Asistente de atención al cliente Chofer Categoría I Medio oficial de limpieza Soporte a usuarios Programador Medio oficial administrativo | \$29.650 |

Categoría III: Oficial

| Categoría | Cargos que integran la categoría | Remuneración nominal mínima |
|---------------|---|-----------------------------|
| Oficial (III) | Oficial de mantenimiento Oficial de eléctrica/ aire acondicionado Oficial de mecánica Analista de sistemas Oficial administrativo | \$40.027 |

Categoría IV: Supervisor/encargado

| Categoría | Cargos que integran la categoría | Remuneración nominal mínima |
|----------------------------|--|-----------------------------|
| Supervisor/ Encargado (IV) | Encargado de mantenimiento Encargado de eléctrica/ aire acondicionado Encargado de mecánica Encargado de depósito | \$48.269 |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

| | |
|-------------------------|--|
| Supervisor de limpieza | |
| Supervisor de seguridad | |

Categoría V: Jefe

| Categoría | Cargos que integran la categoría | Remuneración nominal mínima |
|-----------|--|-----------------------------|
| jefe (V) | Jefe de sector RRHH Jefe de sector Tesorería Jefe de sector Planificación y Finanzas Jefe de sector Contabilidad/ Auditoría Interna Jefe de atención al Cliente Jefe de Mantenimiento Jefe de Limpieza Jefe de Seguridad Jefe de sector Tecnológico | \$57.048 |

SEXTO: Salvaguarda. Si transcurridos doce meses de vigencia de la presente decisión del Consejo de Salarios la inflación verificada en el período superara el 8.5%, podrá convocarse al referido Consejo, en cuyo ámbito las partes sociales podrán acordar un correctivo por inflación por la diferencia existente entre la verificada efectivamente (1/4/18 – 31/3/19) y los incrementos salariales nominales aplicados, en caso de que estos últimos fueran inferiores.-----

SÉPTIMO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de abril de 2019. Todos los salarios vigentes al 31 de marzo de 2019 tendrán un incremento salarial nominal de 3.5%, independientemente de la aplicación de la cláusula precedente. -----

OCTAVO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de octubre de 2019. Todos los salarios vigentes al 30 de setiembre de 2019 tendrán un incremento salarial nominal de 3.5%, sin perjuicio de la aplicación de la cláusula siguiente. -----

NOVENO: Correctivo por inflación. Transcurridos 18 meses de la vigencia de la presente decisión del Consejo de Salarios se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada (1/4/2018 – 30/9/2019) y los ajustes salariales otorgados en igual período. El presente correctivo no será de aplicación si hubiere correspondido la aplicación de la salvaguarda prevista en la cláusula sexta.-----

DÉCIMO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de abril de 2020. Todos los salarios vigentes al 31 de marzo de 2020 tendrán un incremento salarial nominal de 3%.-

DÉCIMO PRIMERO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de octubre de 2020. Todos los salarios vigentes al 30 de setiembre de 2020 tendrán un incremento salarial nominal de 3%.-----

DÉCIMO SEGUNDO: Correctivo por inflación. Sin perjuicio de la aplicación de la cláusula siguiente, el 1ero de abril de 2021 se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada en el período 1/9/2019 – 31/3/2021) y los ajustes salariales otorgados en igual período.-----

DÉCIMO TERCERO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de abril de 2021. Todos los salarios vigentes al 31 de marzo de 2021 tendrán un incremento salarial nominal de 3.25%.-----

DÉCIMO CUARTO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de octubre de 2021. Todos los salarios vigentes al 30 de setiembre de 2021 tendrán un incremento salarial nominal de 3.25%.-----

DÉCIMO QUINTO: Correctivo final. A la finalización de la vigencia de la presente decisión del Consejo de Salarios, se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación verificada en el período 1ero de abril de 2021 y el 31 de marzo de 2022 y los ajustes salariales aplicados en igual período.-----

DÉCIMO SEXTO: Cláusula gatillo: 1) Primer año de vigencia del presente acuerdo. Si la inflación acumulada contada desde el inicio del presente acuerdo, superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales otorgados en dicho período. **2) Gatillo siguientes años de vigencia.** Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período, evitando la pérdida de salario real.-----

En caso de aplicarse la cláusula gatillo salvaguarda, 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.-----

DÉCIMO SÉPTIMO: Prima por antigüedad. La prima por antigüedad prevista en el artículo décimo primero del convenio de fecha 13 de abril de 2011 pasará a tener un tope máximo de 8 años.-----

8

DÉCIMO OCTAVO: Artículos escolares y/o liceales. A partir del mes de marzo de 2019 y durante la restante vigencia de este convenio, los padres y madres con hijos entre 4 y 17 años recibirán un vale de papelería por valor de \$1.139. El vale será por padre sin importar la cantidad de hijos que tenga y en caso de trabajar ambos padres en la misma empresa no será acumulable. La papelería será definida por la empresa y para acceder al beneficio se deberá presentar comprobante de la casa de estudio. El plazo para la entrega del comprobante es el 30 de abril de cada año, y para el caso de no ser presentado se descontará del salario del mes de mayo. El vale será intransferible, se entregará dentro de los 15 primeros días del mes de marzo de cada año, y será reajustado anualmente por el 100 % del ipc de los 12 meses del período marzo a febrero de cada año.-----

DÉCIMO NOVENO: Compensación por porte de arma de fuego. Aquellos trabajadores que cuenten con la habilitación correspondiente para el porte y utilización de un arma de fuego y, por el tiempo efectivamente trabajado portando la misma, percibirán una compensación salarial del 10%, calculada sobre el laudo de la categoría del trabajador, sobre las horas (si el porte es por parte de la jornada) o sobre el salario del día (si el porte fue por jornada completa).-----

VIGÉSIMO: Media jornada complementaria para la realización de examen gínito-mamario. Las empresas otorgarán a la trabajadora que lo solicite media jornada paga adicional a lo establecido por la ley 17.242 para la realización de examen gínito-mamario, toda vez que no sea posible coordinar ambos exámenes en el mismo día por la institución asistencial. La trabajadora deberá comunicar a la empresa la realización del examen clínico con una antelación no inferior a 48 horas, debiendo acreditar su realización el día de su reintegro al trabajo.-----

VIGÉSIMO PRIMERO: Día para la realización de examen de próstata. Las empresas concederán al trabajador mayor de 50 años que lo solicite un día pago para la realización de examen de próstata. El trabajador deberá comunicar al empleador la fecha de realización del examen con una antelación no inferior a 48 horas a su concreción, debiendo acreditar su realización el día de su reintegro al trabajo.-----

VIGÉSIMO SEGUNDO: Comisión tripartita de salud laboral. Las partes acuerdan la constitución de una comisión tripartita con el objeto de analizar aspectos relativos a la salud laboral en el sector, teniendo como primer objetivo la elaboración de un protocolo de actuación para el caso de la realización de exámenes de control de sustancias.-----

VIGÉSIMO TERCERO: Comisión bipartita de formación profesional. Las partes acuerdan analizar e identificar las posibles necesidades de formación de los trabajadores

9

del sector que permitan profundizar y potenciar sus capacidades y competencias, utilizando en conjunto los mecanismos brindados por el INEFOP. -----

VIGÉSIMO CUARTO: Licencia especial para cuidado de 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 aquellos trabajadores que tengan la calidad de tutores o curadores de niños hasta 6 años de edad, que presenten enfermedades congénitas que impliquen riesgo de vida, o de hasta 12 años que deban ser sometidos a tratamientos oncológicos. El trabajador para poder hacer uso de la presente licencia especial deberá comunicar a la empresa la situación médica del menor, acreditándolo con los certificados médicos correspondientes. -----

VIGÉSIMO QUINTO: Compensación por brigada de emergencia. El porcentaje de compensación para aquellos trabajadores que pertenezcan a brigadas de emergencia, conforme lo establecido en el artículo 10 del convenio de 19 de noviembre de 2008, homologado por Decreto 714/08 de 22 de diciembre de 2008, y ratificado por el artículo 14 del acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015, pasará a ser a partir del 1ero de julio de 2018 del 12% por el período en que participen de la misma, siendo la base de cálculo del referido porcentaje el mínimo salarial correspondiente a la categoría Auxiliar (1^A). -----

VIGÉSIMO SEXTO: Se ratifica la vigencia de los beneficios acordados en decisiones de consejo de salarios y/o convenios anteriores en todo lo que no se contrapongan al presente. -----

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Mecanismo de 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 la 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 DI.NA.TRA. Este ámbito actuará como organismo de conciliación. Si no se alcanzare ningún acuerdo en esta instancia, las partes quedarán en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinentes-----

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 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). Leída que les fue se ratifican y firman de conformidad 8 ejemplares del mismo tenor. -----

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
MTSS

[Handwritten signature]
MTSS

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]
MTSS

[Handwritten signature]
MTSS

[Handwritten signature]
MTSS

[Handwritten mark]

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 18 de junio de 2018

Pase a División Documentación y Registro.

CAMILA SILVA
4620

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

Montevideo, 21 JUN 2018

Reg. Con el N° 1832, 2018
Grupo 19

Folio, 01 al 011
Sub-Grupo 21 cap 2

Por Div. Doc. y Registro
Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado