

En caso de existir faltantes, se descontarán del Quebranto; si los faltantes superen el valor del Quebranto, el descuento abarcará incluso el Quebranto correspondiente al próximo mes. Todos los Quebrantos de Caja de este Acuerdo serán actualizados al momento de realizarse los ajustes previstos en las cláusulas de ajustes de este Acuerdo, con el porcentaje aplicado a los salarios mínimos.

Aquellas categorías que cumplan suplencias en tareas relacionadas con Caja cobrarán dicho quebranto durante el período que realice dicha suplencia.

Los trabajadores que ya contasen en la empresa con este beneficio en mejores condiciones que las ahora establecidas mantendrán sin variantes sus mecanismos de percepción.

**DÉCIMO SÉPTIMO.- NOCTURNIDAD:** Las partes acuerdan que a todos los efectos se considerará trabajo nocturno el efectivamente realizado en el horario de 22 a 06. La sobre tasa del 20% sobre el sueldo nominal, se otorgará por cada hora que el trabajador realice en dicho horario.

**DÉCIMO OCTAVO.- PRIMA POR ANTIGÜEDAD:** 1) A partir de la vigencia de este acuerdo, dispónese para todos los trabajadores del sector, el pago de una prima por antigüedad cuyo monto será de un 1,20% sobre el salario mínimo nominal básico de su categoría, haciéndose efectivo el beneficio a partir del año de trabajo efectivo (abonándose a partir del décimo tercer mes) y hasta el tercer año. 2) Con vigencia al 1 de enero de 2019, dispónese que a partir del tercer año (abonándose a partir del mes treinta y siete) y hasta el quinto año, dicho monto se incrementará a un 1,5%. 3) A partir del 1 de julio de 2019, dispónese que a partir del quinto año (abonándose a partir del mes sesenta y uno) y hasta el séptimo año se incrementará a un 2%. 4) Con vigencia 1 de enero 2020, dispónese que desde el séptimo año (abonándose desde el mes ochenta y cinco) y hasta el décimo año se incrementará a un 2,25%. 5) Desde el décimo año

(abonándose desde el mes ciento veintiuno) y con el tope máximo de 15 años, se incrementará al 2,5%.

El cómputo de los años de trabajo, deberá ser teniendo en cuenta los años de permanencia ininterrumpida en la empresa y los porcentajes antes descritos son por cada año de trabajo en la empresa.

Para aquellos trabajadores que tienen una jornada menor a 8 horas y/o menor a 30 días, para su aplicación esta debe prorratearse el salario mínimo nominal básico de su categoría.

Los trabajadores que ya contasen en la empresa con este beneficio en mejores condiciones que las ahora establecidas mantendrán sin variantes sus mecanismos de percepción.

*Handwritten signature in blue ink on the left margin.*

**DÉCIMO NOVENO.- COMPLEMENTO DE SEGURO DE**

**ENFERMEDAD:** En el marco de la exoneración dispuesta por el inciso 2 del Art. 160 de la ley 16.713 y con el amparo de lo reconocido por el B.P.S. en su R.D. 11-10/98 de 15.4.98, se establece que los trabajadores, en caso de enfermedad debidamente justificada y certificada por el SEGURO DE ENFERMEDAD (ex DISSE), con un máximo de dos veces en cada año calendario, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador las sumas correspondientes a los días no cubiertos por el Subsidio que abona el BPS, siempre que la enfermedad certificada requiera licencia por al menos 15 días corridos. El monto abonar por la empresa será en el mismo porcentaje que brinda DISSE para los días que cubre. Este beneficio regirá a partir del 1ro. de enero de 2019.

*Handwritten mark in blue ink on the left margin.*

*Handwritten mark in blue ink on the left margin.*

*Handwritten mark in blue ink on the right margin.*

**VIGÉSIMO.- COMPUTO DEL SALARIO VACACIONAL:**

A partir del 1ro. de diciembre de 2018, se dispone que los importes que las empresas abonen a los trabajadores en concepto de salario vacacional legal deberán ser tomados en cuenta para el cálculo del aguinaldo, dejándose de aplicar, por tanto, el Decreto 49/2000, desde esa fecha. Los trabajadores que ya contasen en la empresa con este beneficio mantendrán sin variantes sus mecanismos de percepción.

*Handwritten signature in blue ink on the right margin.*

*Handwritten signature in blue ink on the right margin.*

*Handwritten signature in blue ink at the bottom left.*

*Handwritten mark in blue ink at the bottom center.*

*Handwritten mark in blue ink at the bottom center.*

*Handwritten mark in blue ink at the bottom right.*

**VIGÉSIMO PRIMERO.- CARNE DE SALUD Y MANIPULADOR DE ALIMENTOS:**

Las empresas del sector se harán cargo del costo de la renovación del Carné de Salud Básico definitivo (no provisorio) de cada trabajador, siempre que éste tenga una antigüedad mínima de un año. El monto será el equivalente al del carné expedido por las autoridades municipales o públicas. Si en alguna localidad no existe la posibilidad de obtenerlo en las entidades municipales o públicas, la empresa definirá la entidad de asistencia privada donde se realizará, abonando el costo correspondiente. Asimismo, se harán cargo del costo del curso y Carné de Manipulación de Alimentos. En este último caso si el trabajador se retira antes del año de haber realizado dicho curso y obtener el carné referido, la empresa podrá descontar de su liquidación por egreso, el costo de los mismos. El tiempo que insuma su realización se considerará tiempo trabajado, siempre que se realice dentro del horario de trabajo y será abonado como tal.

*[Handwritten signature in blue ink]*

**VIGÉSIMA SEGUNDO.- LICENCIAS ESPECIALES:**

Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) Fallecimientos de familiar directo: en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos, cuyo deceso se produjere a partir de 200 KM del lugar de trabajo, se otorgará un día más de licencia que se adiciona al establecido por la normativa general vigente, con un máximo de cuatro días; la acreditación del fallecimiento deberá hacerse en un plazo máximo de 30 días, y en caso de no hacerlo, le podrán descontar los días como si se tratara de inasistencias sin previo aviso; 2) Estudio: cuando la empresa genere acuerdos con el INEFOP, los trabajadores que realicen cursos de capacitación profesional, también tendrán derecho a licencias por estudio en los mismos términos que indica la ley No. 18.458. A tales efectos, el trabajador deberá comunicar a la empresa la fecha del usufructo al menos 7 días hábiles antes del mismo, en caso de no hacerlo, le podrán descontar los días como si se tratara de inasistencias sin

*[Handwritten signature in blue ink]*

previo aviso; 3)- Testigos ante el Poder Judicial: se concederá al trabajador las horas que justificare haber estado a disposición del Poder Judicial a efectos de brindar declaración en calidad de testigos.

4) Licencia por hijos con discapacidad y/o tratamientos oncológicos: A partir del 1º de julio de 2018 se otorgará hasta 40 horas de licencia especial remunerada por año calendario, no acumulable a los años subsiguientes, a los trabajadores que tengan hijos con discapacidad y/o tratamientos oncológicos cuya edad no supere los doce (12) años. Para los hijos mayores de doce (12) años, padres, concubinos o cónyuges en tratamiento oncológico con grado de dependencia se otorgará a partir del 1 de julio de 2018 hasta 40 horas de licencia especial remunerada por año, no acumulable a los años subsiguientes. Para acceder a esta licencia el trabajador deberá comunicar su situación al empleador y gestionar un informe con diagnóstico del médico tratante de la empresa de salud afiliada al FONASA. Asimismo, deberá presentar la constancia a su nombre, del trámite o servicio al que debió acudir en cada oportunidad. El trabajador deberá acreditar legalmente el vínculo, a excepción del concubinato, que también podrá acreditarse con constancia del BPS de encontrarse incluido en el FONASA.

5) Exámenes Papanicolau-Mamografía: Las trabajadoras que se realicen los exámenes de Papanicolau y Mamografía en días diferentes tendrán derecho a un día de licencia paga anual adicional, al establecido por la ley vigente, debiendo exhibir el certificado correspondiente a su realización de la empresa de salud afiliada al FONASA. Las trabajadoras deberán informar a la empresa qué día se harán los exámenes mencionados con una antelación de 72 horas. En caso de tener que repetir uno de dichos exámenes las trabajadoras tendrán derecho a medio día pago anual adicional en las mismas condiciones antes referidas, para acceder a esta licencia.

6) Examen de Próstata: Los trabajadores mayores de 50 años de edad, tendrán derecho a un día de licencia paga por año, a los efectos de realizarse el examen de Próstata, con previo aviso de 72 horas y exhibiendo el certificado correspondiente a

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

su realización de la empresa de salud afiliado al FONASA. Dichas horas se computarán a todos los efectos como efectivamente trabajadas.

En todos los casos mencionados, el trabajador deberá justificar el uso de dichas licencias presentando la documentación que en su caso corresponda; en caso de no hacerlo, le podrán descontar los días como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

En caso de existir regímenes más beneficiosos se mantendrán los mismos.

**VIGÉSIMO TERCERO.- VIOLENCIA DOMÉSTICA:** El trabajador /a que haya sido víctima en su persona de violencia física doméstica, podrá disponer de hasta 5 (cinco) días en el año sin goce de sueldo, para atender los requerimientos policiales y judiciales que la situación amerite. Para acceder a esta licencia el trabajador deberá presentar el parte policial de donde surja el hecho. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente. No obstante, cuando fuere certificada por el Organismo Estatal de seguridad social competente, una licencia por afectación de violencia doméstica, por al menos 10 días corridos en el año, tendrá derecho a percibir de parte de su empleador, las sumas correspondientes a los días no cubiertos por DISSE. En el caso del beneficio antes previsto, el monto a abonar por la empresa será en el mismo porcentaje que brinda el Seguro por Enfermedad para los días que cubre.

**VIGÉSIMO CUARTO.- PERÍODO DE LACTANCIA:** Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrá derecho a tomar juntas las dos medias horas previstas por decreto de fecha 1° de junio de 1954, pudiendo optar por que dicho beneficio se goce ingresando una hora más tarde de su horario habitual o saliendo una hora antes del mismo.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

**VIGÉSIMO QUINTO.- ROPA DE TRABAJO:** El empleador entregará dos veces al año a cada trabajador la ropa de trabajo adecuada correspondiente a su categoría, teniéndose en cuenta el estado de gravedad. Los uniformes son sin cargo para los trabajadores, a su vez estos deberán mantener su estado; en caso de deterioro que no fuere causado por su uso habitual, este deberá reintegrar su costo, asimismo regirán estas condiciones cuando cese su vínculo laboral. Se exhorta a que la indumentaria no afecte la imagen del trabajador.

**VIGÉSIMO SEXTO.- MOVILIDAD FUNCIONAL:** Las empresas podrán en forma excepcional y por un plazo no mayor a tres días de trabajo asignar a los trabajadores que se encuentren en determinada categoría, cuando el trabajo así lo requiera, y/o no tenga tareas a tiempo completo en la suya propia, tareas inherentes a cualquier otra categoría del mismo nivel salarial o inferior, manteniendo su salario. Estas tareas deberán ser efectuadas en la misma sección y/o sector donde se desempeña el trabajador.

**VIGÉSIMO OCTAVO.- TELÉFONOS MÓVILES:** Con la finalidad de evitar posibles acciones que pudiesen originar accidentes de trabajo, las partes recomiendan el uso no abusivo de los teléfonos móviles dentro del horario laboral. Quedarán excluidas aquellas empresas que ya posean reglamentos que regulen la utilización de dichos dispositivos electrónicos, no obstante las partes acuerdan crear una comisión de trabajo con finalidad reglamentar el uso y evitar que pudiesen originar accidentes de trabajo, distorsión en su tarea, seguridad comercial, que se establece durante la jornada laboral, a partir de la firma de este acuerdo, dicha comisión tendrá un plazo máximo para expedirse de 120 días.

**VIGÉSIMO NOVENO.- HORARIO FERIADOS ESPECIALES:** Se establece que los días 30 de abril, 24 y 31 de diciembre de cada año,

*Handwritten signature in blue ink on the left margin.*

*Handwritten signature in blue ink on the right margin.*

*Handwritten signature in blue ink on the right margin.*

*Handwritten signature in blue ink at the bottom left corner.*

*Handwritten signature in blue ink at the bottom center.*

*Handwritten signature in blue ink at the bottom right corner.*

los locales de Montevideo y Ciudad de la Costa (límite Arroyo Pando) deberán cerrar a las 19hs. y para el resto del país a las 20 hs.

**TRIGÉSIMO.- DÍA DEL COMERCIO MINORISTA DE LA ALIMENTACIÓN:** Se reconoce el día 21 de junio de cada año como el día del trabajador del comercio minorista de la alimentación.

**TRIGÉSIMO PRIMERO- LICENCIA SINDICAL:** Horas mensuales de licencia sindical de acuerdo a la ley 17.940.-

1) El o los delegados de los sindicatos pertenecientes a las empresas comprendidas en este subgrupo, que tengan como mínimo seis trabajadores permanentes ( no zafral ni eventual), tendrán derecho a gozar de media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (a excepción de los cargos de confianza) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de cincuenta horas mensuales. Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes.

Son beneficiarios los Dirigentes Sindicales de Empresas, siempre que revistan como trabajadores activos de este sector.

2) Avisos de inasistencia por actividad sindical.- Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el sindicato a la empresa con una antelación no menor a las setenta y dos horas previas a su goce. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones que así lo justifiquen. Se deberá coordinar entre el Comité de base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un funcionario idóneo. En los casos en que se desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, éstas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal idóneo al cumplimiento de dichas tareas. En los casos en que el o los delegados sindicales necesiten más tiempo que el acordado dentro del mes por concepto de licencia sindical acordada en el nº 1, el mismo deberá ser otorgado por la empresa, no

*Handwritten signature in blue ink on the left margin.*

*Handwritten mark in blue ink on the left margin.*

*Handwritten mark in blue ink on the left margin.*

*Handwritten signature in blue ink on the right margin.*

*Handwritten signature in blue ink on the right margin.*

*Handwritten signature in blue ink at the bottom left corner.*

generando en este caso salario ni sanción de carácter alguno, en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia sindical referida.

**TRIGÉSIMO SEGUNDO.- LICENCIA SINDICAL EXTRAORDINARIA PARA DIRIGENTES NACIONALES:**

Se reglamenta la licencia sindical del Dirigente Nacional de FUECYS en los siguientes términos: 1) Horas mensuales de licencia sindical de acuerdo a la ley 17.940- El dirigente nacional de FUECYS perteneciente a las empresas en este subgrupo, que tengan como mínimo cincuenta (50) trabajadores permanentes (no zafral ni eventual), tendrán derecho a gozar por concepto de licencia sindical un tope máximo de cincuenta (50) horas mensuales. Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes. Son beneficiarios los Dirigentes Sindicales de Empresas siempre que revistan como trabajadores activos de este sector. 2) Avisos de inasistencia por actividad sindical. Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el sindicato de la empresa con una antelación no menor a las setenta y dos horas previas a su goce. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones que así lo justifiquen. Se deberá coordinar entre el Comité de base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un funcionario idóneo. En los casos en que desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, éstas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal idóneo a los cumplimientos de dichas tareas. En los casos que el dirigente Nacional de FUECYS necesite más tiempo que el acordado dentro del mes por concepto de licencia sindical acordada en al numeral 1), el mismo deberá ser otorgado por la empresa, no generando en este caso salario ni sanción de carácter alguno, en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia sindical referida.

**TRIGÉSIMO TERCERO.- Cláusula de no discriminación:** Las

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

partes asumiendo el compromiso propuesto por la CTIOTE acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la Ley No. 16045, Convenios Internacionales de Trabajo Nos. 103, 100, 111 y 156 ratificados por nuestro país y la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR. Reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza-etnia, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

**TRIGÉSIMO CUARTO.- Cláusula prevención y autocomposición**

**de conflictos:** Cualquier situación conflictiva o que pudiere derivar en un conflicto declarado, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión Bipartita. En caso de no llegarse a un acuerdo, se elevará el diferendo a la competencia natural del MTSS a través de la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA). De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito, la situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos de que éste asuma sus competencias.

**TRIGÉSIMO QUINTO.- Cláusula de Paz:**

Durante la vigencia del presente Acuerdo y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudiesen producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial y/o condiciones de trabajo (siempre y cuando las mismas no contravengan los decretos 406/88 y 291/07), ni a promover acciones gremiales de clase alguna que tengan relación directa con todos los aspectos acordados y no acordados en el presente documento, con excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores (PIT CNT) o por FUECYS.

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten mark in blue ink]*

*[Handwritten mark in blue ink]*

*[Handwritten scribble in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten mark in blue ink]*

*[Handwritten mark in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

En el lugar y fechas arriba indicadas se firman ocho ejemplares de un mismo tenor.

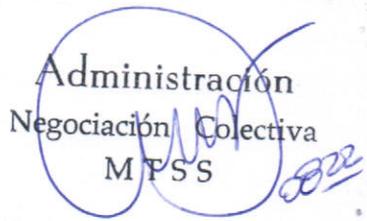
*[Handwritten signature]*

Montevideo, 28 de noviembre de 2018

**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

**División Negociación Colectiva**

Pase a la División Documentación y Registro



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

**28 NOV 2018**

Montevideo, .....

Reg. Con el Nº 2012/2018

Folio, 01 al 21

Grupo 11

Sub-Grupo 03

**LAUDO INSCRIPTO  
Entra en vigencia una  
vez publicado**

*[Handwritten Signature]*  
.....  
**Por Div. Doc. y Registro**  
Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli  
Div. Documentación y Registro