



ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 12 de octubre de 2018, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 14 "Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones", integrado por: **Delegados del Poder Ejecutivo:** Dr. Nelson Díaz, Dra. Viviana Dell'Acqua y Dra. Bettina Fernández; **Delegados Empresariales:** Dr. Eduardo Ameglio **Delegados de los Trabajadores.** Sr. José Iglesias, con la presencia asimismo de los representantes del **Subgrupo N° 06 Capítulo 02 "Servicios Financieros" por sector empleador:** Cr. Guillermo Acevedo, Dr. Pablo Duran y Dr. Diego Yarza **por el sector trabajador** el Sr. Rubén Baptista; quienes hacen constar lo siguiente:

I) PRESENTACIÓN AL CONSEJO DE SALARIOS DEL ACUERDO ALCANZADO ENTRE SECTORES EMPLEADOR Y TRABAJADOR:

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

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y a todos los trabajadores de las empresas de Servicios Financieros regulados por los arts. 87 y ss. de la Recopilación de Normas de Regulación y Control del Sistema Financiero.

Las normas de este acuerdo, no serán de aplicación y por ende, quedan exceptuados del mismo, el personal superior de las empresas.

"Se considera personal superior A) Las personas que ocupen cargos de Directores, Síndicos o integren Consejos Directivos o Mesas Directivas, Comisiones Fiscales, Comités de Auditoría y otras comisiones delegadas del Directorio o autoridad jerárquica equivalente, así como los apoderados o representantes legales de la sociedad B) Las personas quienes ocupen los cargos o cumplan las funciones de Gerente General, Subgerente general, Gerentes, Auditor interno, Contador General, Jefe u Operador de Cambios, Oficial de cumplimiento, responsable del regimen de información y responsable de la función de atención de reclamos. C) Las personas que, ocupando cargos o manteniendo una relación permanente con las Instituciones, en relación de dependencia, asesoren al organo de dirección."

TERCERO: Limitación de la Jornada: La jornada de trabajo no será mayor a cuarenta y cuatro horas semanales, sin perjuicio de las excepciones previstas para casos especiales, en los convenios internacionales de trabajo y en la legislación nacional referida a horas extras.

CUARTO: Correctivos: I) A los 12 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. No se aplicará este correctivo si la inflación, en el periodo referido, no supera el total de los ajustes nominales acumulados del mismo.

II) Al final del convenio se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante la vigencia del convenio y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

QUINTO: Ajustes salariales:

I) Primer ajuste salarial al 1º de julio de 2018: Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2018, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2018, de **3.75%** (tres con setenta y cinco por ciento) por concepto de aumento nominal.

De acuerdo a lo que antecede y al correctivo firmado el día 17/8/18, los salarios mínimos vigentes al 1ero de julio de 2018 son los siguientes:

6	Encargado de sucursal	47.477
	Tesorero	47.477
5	Encargado de Seguridad	35.926
	Sub-jefe	35.926
	Analista Programador	35.926
4	Auxiliar de 1a.	26.233
	Remesero-custodio	26.233
3	Auxiliar de 2a.	25.072
	Guardia de 1a.	25.072
	Custodio	25.072
2	Auxiliar de 3a.	21.957
	Guardia de 2a.	21.957
	Chofer	21.957
1	Sereno	17.783
	Cadete	17.783
	Auxiliar de limpieza	17.783
	Auxiliar de Ingreso	17.783

AK

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

II) Segundo ajuste salarial al 1º de enero de 2019: Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2019, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2018, de **3.75%** (tres con setenta y cinco por ciento), por concepto de aumento nominal y por concepto de adicional por sumergido **1%** (uno por ciento) para las categorías Auxiliar de Ingreso, Auxiliar de Limpieza, Sereno y Cadete.

III) Tercer ajuste salarial al 1º de julio de 2019: Se establece, con vigencia a partir del 1ro de julio 2019, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2019 de **3.50 % (tres con cincuenta por ciento)** por concepto de aumento nominal y por concepto de adicional por sumergido **1%** (uno por ciento) para las categorías Auxiliar de Ingreso, Auxiliar de Limpieza, Sereno y Cadete.

IV) Cuarto ajuste salarial al 1º de enero de 2020: Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2020, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2019, de **3.50 % (tres con cincuenta por ciento)**, por concepto de aumento nominal y por concepto de adicional por sumergido **1%** (uno por ciento) para las categorías Auxiliar de Ingreso, Auxiliar de Limpieza, Sereno y Cadete.

En caso de que en alguno de los ajustes dispuestos, alguna categoría entre en la definición de sumergido, osea por debajo de la franja establecida por el SMN más 25%, deberá agregar el adicional dispuesto de acuerdo a los lineamientos y el ajuste previsto para dicha oportunidad.

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

SEXTO: 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.

SÉPTIMO: 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

OCTAVO: Prima por antigüedad. "La prima por antigüedad consistirá en \$ 309 nominales mensuales por cada año de antigüedad laboral del trabajador en la empresa. La suma a percibir por este concepto aumentará en relación a los años de antigüedad del trabajador en la empresa hasta cumplidos los 20 años, momento a partir del cual quedará fija, sin perjuicio de los ajustes que correspondan. II) Para tener derecho a este beneficio y comenzar a cobrarlo, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa, cumplido lo cual, comenzará su percepción, es decir, en el mes 25 de antigüedad comienza a cobrar el primer año de antigüedad (la primer prima de \$309 según valores al día de hoy) y así sucesivamente hasta completar el tope determinado. Se aclara en cuanto al tope que el trabajador cobrará año a año su prima por antigüedad hasta computar 20 años de cobro. Cumplido el tope continuará cobrando la prima máxima convenida y sus correspondientes reajustes. III) Se aplicará a las categorías 1 a 5 y siempre que el salario mensual nominal no sea igual o superior al 150% del mínimo de la categoría, siendo éste el tope por sobre el cual no corresponderá aplicar la prima por antigüedad que correspondiere.

IV) El monto de esta prima se ajustará anualmente cada 1° de julio por el IPC de los doce meses anteriores."

NOVENO: (Prima por Nocturnidad) Se conviene en establecer como horario nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. El trabajador cuyo horario diario coincida, total o parcialmente, con el horario nocturno, percibirá por concepto de Prima por Nocturnidad Nominal, el equivalente al 20% del salario nominal. El mismo será proporcional al tiempo trabajado entre las horas establecidas en el horario nocturno.

La Prima por Nocturnidad será aplicable siempre que el salario mensual nominal no sea igual o superior al 150% del mínimo de la categoría.

DECIMO: (Quebranto) Toda persona que tenga a su cargo funciones que impliquen manejo de valores percibirá un quebranto de caja, que se establece en función de una carga horaria semanal de 44 horas, el que se prorrata de acuerdo al horario efectivamente realizado y variará de acuerdo al grado de responsabilidad de la siguiente manera:

- a) Cajero Cobranzas y Pagos (Ej.:ABITAB, REDPAGOS)- \$ 3196 (tres mil ciento noventa y seis)
- b) Cajero Liquidador – \$ 6386 (seis mil trescientos ochenta y seis)
- c) Cajero Tesorero – \$ 12.779 (doce mil setecientos setenta y nueve)

3

Las partidas por quebranto son nominales y se ajustarán anualmente cada 1º de julio por el IPC de los doce meses anteriores. Cada cuatro meses se hará la liquidación y se pagará el 50% del saldo (partidas generadas menos quebrantos observados). El restante 50% del saldo quedará en cuenta para cobertura de futuros quebrantos; este saldo no superará el monto correspondiente a 6 quebrantos.

Los funcionarios que transporten valores no percibirán partida por quebranto. Las empresas asumen el costo de los quebrantos a observarse, siempre que el faltante sea consecuencia de:

a) Un hurto, rapiña, arrebato o asalto probado, o de

b) Un extravío producto de un error humano

Ocurrido un faltante en el transporte de dinero el funcionario que los transportaba deberá informar a sus superiores dentro de los treinta minutos de detectada la ocurrencia del hecho. En caso de negligencia, culpa grave o dolo, la empresa podrá sancionar al funcionario, graduando la sanción en función de la falta cometida, abriéndose en todos los casos el procedimiento disciplinario previsto en el artículo DECIMO CUARTO del convenio colectivo del año 2013.

DECIMO PRIMERO: Régimen Disciplinario

(Régimen disciplinario) Las sanciones aplicables a los empleados de la rama son leves o graves. Se consideran leves a las observaciones, los apercibimientos y las amonestaciones. Se consideran graves las rebajas de cargo, las suspensiones y el despido.

Si la sanción leve fuera verbal, el sancionante deberá elaborar un memorando detallando la sanción y los motivos que la provocaron. Toda sanción grave deberá notificarse por escrito, y en los casos en que la sanción –tanto leve como grave- fuera notificada por escrito, el empleado podrá efectuar sus descargos por la misma vía dentro de las noventa y seis horas hábiles. En todos los casos se dejará constancia de la sanción en el legajo personal del trabajador.

DECIMO SEGUNDO: Régimen de Libertad Sindical

LIBERTAD SINDICAL: Las empresas alcanzadas por este convenio colectivo, respetarán las libertades del trabajador, tanto individuales como sindicales, conforme a las disposiciones de la Constitución de la República, la ley No. 17.940 del 2 de enero de 2006, el Convenio Internacional de Trabajo No. 98 y la Declaración socio laboral del Mercosur.

(Asamblea en Locales de Trabajo) La asamblea en los locales de trabajo deberá ser autorizada por la empresa a cuyo efecto se solicitará su realización previamente (veinticuatro horas).

(Propaganda Fija) La propaganda gremial fija deberá exhibirse en un lugar visible para el personal y situada de común acuerdo.

(Licencia Sindical). En las empresas donde exista organización sindical, él o los delegados en su conjunto, tendrán derecho a una licencia sindical equivalente a media hora por mes por cada trabajador ocupado por la empresa, excluyéndose a efectos de su cómputo a los cargos de las categorías superiores a la 7. Las horas que no se usufructúen dentro del mes no podrán ser acumuladas para el futuro. El tope máximo de licencia sindical por empresa no superará las ochenta horas mensuales.

Los delegados designados para participar en reuniones bipartitas internas tendrán derecho a licencia sindical remunerada a los efectos de su participación en tales instancias.

En los casos que el o los delegados sindicales necesitaran, dentro del mes, más tiempo del previsto en esta normativa, el mismo podrá ser otorgado por la empresa, no generando salario ni sanción de carácter alguno en la medida que no supere el 100 % del tiempo máximo de licencia que corresponda según aplicación de lo establecido en los incisos anteriores.

Las empresas están obligadas, en caso de que se les solicite, a otorgar licencia sindical como mínimo a un trabajador por empresa y no estarán obligadas a otorgarle licencia a más de dos trabajadores.

Para tener derecho a la licencia sindical el trabajador deberá:

- a) Tener una antigüedad mínima de seis meses en la empresa;
- b) Solicitarla con un preaviso de tres días laborables, salvo en caso de urgencia debidamente justificada. En la solicitud deberá especificar los motivos de la licencia;
- c) Estar afiliado a un sindicato de la rama organizado con personería jurídica reconocida o en trámite;
- d) Contar con el respaldo del sindicato, el que comunicará a la empresa de manera fehaciente y por escrito, quien, por qué lapso y por qué motivo el trabajador hará uso de la licencia establecida en el presente artículo;
- e) No haber sido sancionado en el año previo a la solicitud de licencia sindical.



La licencia establecida en este artículo se otorgará para:

- a) Tramitaciones inherentes al sindicato al cual pertenece;
- b) Traslados a través de los distintos locales de la empresa cumpliendo funciones sindicales;
- c) Asesoramiento o apoyo a otros miembros del sindicato;
- d) Ocupar cargos electivos, representativos o de dirección en el sindicato al cual está afiliado, en un sindicato de segundo grado o en organismos con representación sindical;
- e) Representar al propio sindicato, a un sindicato de segundo grado o a otros organismos con representación sindical en negociaciones laborales;
- f) Representar al propio sindicato, a un sindicato de segundo grado o a otros organismos con representación sindical en comisiones o foros nacionales o internacionales;
- g) Capacitarse en temas laborales o sindicales en el país o en el exterior.

El tiempo de licencia sindical será considerado período de trabajo a todos los efectos.

No tendrán derecho a licencia sindical los trabajadores que desempeñen cargos superiores a la 7.

Asimismo, las partes acuerdan que en los casos en que existan regímenes más beneficiosos por empresa, referentes a la licencia sindical, primarán éstos sobre lo establecido en el presente convenio.

DECIMO TERCERO: Licencia por internación de hijos menores. Todo empleado tendrá por año (1 de enero – 31.12) derecho a 3 días corridos de licencia remunerada, en casos de enfermedad de familiar directo (hijos menores de 12 años) que implique internación hospitalaria. La misma debe justificarse documentalmente, con el certificado de asistencia médica correspondiente. Para tener derecho a esta licencia especial el empleado no deberá tener licencia anual de años anteriores pendientes de goce (exceptuando la del año en curso) y deberá tener una antigüedad mínima en la empresa de 1 año. En caso de existir regímenes más beneficiosos se mantendrán los mismos.

DECIMO CUARTO: Violencia Doméstica: Las mujeres víctimas de violencia doméstica, tienen derecho (art.40 literal b de la ley No. 19.580 de 22/12/17), a una licencia extraordinaria con goce de sueldo por el lapso de 24 horas a partir de la presentación de la denuncia en sede judicial o policial. Por este convenio, se le concede a las mujeres víctima de violencia doméstica que acrediten documentalmente dicha circunstancia, el pago adicional de un día. Para tener derecho a esta licencia especial el empleado no deberá tener licencia anual de años anteriores pendientes de goce (exceptuando la del



año en curso) y deberá tener una antigüedad en la empresa de 1 año. En caso de existir regímenes más beneficiosos se mantendrán los mismos.

DECIMO 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.

DECIMO SEXTO: 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.-

II) VOTACIÓN:

En este estado, habiéndose resuelto por unanimidad votar salarios, de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 14 de la Ley 10.449, se somete a votación el Acuerdo alcanzado por los sectores empleador y trabajador, resultando el mismo aprobado por voto afirmativo de estos dos sectores, absteniéndose la delegación del Poder Ejecutivo.

Para constancia se firman 7 ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.








NTD


Dr. Nelson Díaz