

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS. En la ciudad de Montevideo, el día 19 de diciembre de 2018, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 10 "Comercio en General", integrado por los **Delegados del Poder Ejecutivo:** Lics. Marcelo Terevinto y Andrea Badolati, con la presencia del Sr. Ministro de Trabajo y Seguridad Social Mto. Ernesto Murro y la Subdirectora Nacional de Trabajo Sra. Cristina Fernández; **Delegados de los trabajadores** por FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y de Servicios), los Sres. Favio Riverón y Carlos Baiz y por los trabajadores del **Subgrupo 18 "Supermercados"**, Sras. Virginia Sosa y Gabriela Lima y los Sres. Carlos Da Luz, Ariel Britos y Maicol Torres; **Delegados Empresariales:** Dres Juan Mailhos y Diego Yarza (CNCyS), quienes convienen la celebración del siguiente acuerdo que regulará las condiciones laborales del sector, en los siguientes términos:

PRIMERO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES. El presente acuerdo abarcará el periodo comprendido entre el 1° de Julio de 2018 y el 30 de Junio de 2020 (24 meses), disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de julio de 2018, el 1° de enero de 2019, el 1° de julio de 2019, y 1° Enero de 2020.

SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente con excepción de aquellos que ocupen cargos, posiciones o categorías superiores a jefes de sección de las empresas que compone el sector Supermercados, el cual comprende a aquellas empresas que tienen como actividad principal la venta de productos alimenticios en su mayor parte bajo el sistema de autoservicio, debiendo ocupar los salones de venta una superficie de más de cien metros cuadrados y un mínimo de tres cajas registradoras, en uso habitual.

TERCERO: AJUSTES SALARIALES.

3.1) Franjas salariales. Se definen dos franjas salariales para la aplicación de los ajustes nominales, las que se detallan a continuación:

Franja 1: Salarios mínimos de las categorías y hasta un 20% por encima de los mínimos.

Franja 2: Salarios que superen en más de un 20% los mínimos de las categorías.

3.2) Ajuste salarial 1/7/18.

Al 1/7/18, sobre las remuneraciones vigentes al 30/6/18, se establecen los

siguientes ajustes nominales:

Franja 1: 3,75%

Franja 2: 3,5%

3.3) SALARIOS MÍNIMOS. Como consecuencia del ajuste que viene de detallarse en el punto 3.2, se establecen los siguientes salarios mínimos nominales mensuales por categoría para los trabajadores comprendidos en el sector, que tendrán vigencia desde el 1º de Julio de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018:

SALARIOS MÍNIMOS 1/7/18.

01/0718

Auxiliar de Ventas	20510
Auxiliar de Ventas Calificado	21775
Auxiliar de Ventas Especializado	22612
Sub Jefe de Sección	23033
Jefe de Sección	25807

ELABORACIÓN

Aprendiz de Elaboración	20510
Auxiliar de Elaboración	21775
Oficial de Elaboración	22612
Sub Jefe de Elaboración	23033
Jefe de Elaboración	25807

LINEA DE CAJAS

Cajero Aprendiz	20510
Cajero	21775
Cajero Especializado	22612
Sub Jefe de Sección	23033
Jefe de Sección	25807

ADMINISTRACIÓN DEL LOCAL

Administrativo	20510
Administrativo Calificado	21775
Administrativo Especializado	22612

MANTENIMIENTO

Auxiliar de Mantenimiento	20510
Medio Oficial de Mantenimiento	21775
Oficial de Mantenimiento	22612

SERVICIOS AUXILIARES

Auxiliar de Servicio	20510
Auxiliar de Servicio Calificado	21775
Auxiliar de Servicio Especializado	22612
Recepcionista	23033
Jefe de Recepción	25807

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Administrativo	20510
Administrativo Calificado	21775
Administrativo Especializado	22612
Sub Jefe de Sección	23033
Jefe de Sección	25807

Los salarios que anteceden se consideran estipulados para un régimen de cuarenta y cuatro horas semanales. En caso de contratación por menor tiempo horario el salario mensual surgirá de la proporción entre las horas semanales trabajadas y las referidas en el párrafo anterior. En caso de trabajadores jornaleros su salario mínimo resultará de dividir el salario mensual entre veinticinco.

3.4) Retroactividad. La retroactividad generada por el ajuste salarial descrito en el numeral 3.2 de la presente cláusula y demás rubros que ajusten en la misma oportunidad, se podrá abonar según el siguiente detalle: a) montos nominales hasta \$3.000 en una cuota con anterioridad al 15/01/2019.; b) montos nominales superiores a \$3.000 hasta en dos cuotas con vencimiento los días 15/01/2019 y 5/02/2019 respectivamente.

Oportunidad de pago de ajustes: Las empresas dispondrán de un plazo que se extenderá no mas allá del 15 de enero de 2019 a los efectos del pago de la reliquidación de las partidas que correspondan según el presente acuerdo, excepto lo previsto en el literal b de la presente cláusula.

3.5) Ajustes salariales para los demás periodos.

Ajuste 1° de Enero de 2019

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Al 1/1/19, sobre las remuneraciones vigentes al 31/12/18, se establecen los siguientes ajustes nominales:

Franja 1: 4%.

Franja 2: 3,75%

Como consecuencia del ajuste previsto para el periodo 1/1/19-30/6/19, se establecen los siguientes salarios mínimos nominales mensuales por categoría para los trabajadores comprendidos en el sector, que tendrán vigencia desde el 1° de Enero de 2019 hasta el 30 de Junio de 2019:

SALARIOS MÍNIMOS ENERO 19.

	01/01/19
Auxiliar de Ventas	21331
Auxiliar de Ventas Calificado	22646
Auxiliar de Ventas Especializado	23516
Sub Jefe de Sección	23954
Jefe de Sección	26839
ELABORACIÓN	
Aprendiz de Elaboración	21331
Auxiliar de Elaboración	22646
Oficial de Elaboración	23516
Sub Jefe de Elaboración	23954
Jefe de Elaboración	26839
LINEA DE CAJAS	
Cajero Aprendiz	21331
Cajero	22646
Cajero Especializado	23516
Sub Jefe de Sección	23954
Jefe de Sección	26839
ADMINISTRACIÓN DEL LOCAL	
Administrativo	21331
Administrativo Calificado	22646
Administrativo Especializado	23516
MANTENIMIENTO	

5

Auxiliar de Mantenimiento	21331
Medio Oficial de Mantenimiento	22646
Oficial de Mantenimiento	23516

SERVICIOS AUXILIARES

Auxiliar de Servicio	21331
Auxiliar de Servicio Calificado	22646
Auxiliar de Servicio Especializado	23516
Recepcionista	23954
Jefe de Recepción	26839

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Administrativo	21331
Administrativo Calificado	22646
Administrativo Especializado	23516
Sub Jefe de Sección	23954
Jefe de Sección	26839

Ajuste 1° de Julio de 2019.

Al 1/7/19, sobre las remuneraciones vigentes al 30/6/19, se establecen los siguientes ajustes nominales:

Franja 1: 3,75%.

Franja 2: 3,5%

Ajuste 1° de enero de 2020

Al 1/1/20, sobre las remuneraciones vigentes al 31/12/19, se establecen los siguientes ajustes nominales:

Franja 1: 3,5%.

Franja 2: 3,25%

CUARTO: CORRECTIVOS.

A) 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.

B) Al final del acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en

más) por la diferencia entre la inflación observada durante la vigencia del acuerdo y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. Se deberá tener en cuenta la eventual aplicación de correctivo a los 12 meses del acuerdo, debiéndose deducir el porcentaje aplicado por ese concepto de corrección.

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.

SEXTO: REMUNERACIONES DE CARÁCTER VARIABLE. Los incrementos no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.

SÉPTIMO: INCREMENTOS A CUENTA. Aquellas empresas que hayan otorgado incrementos a cuenta de los aumentos salariales previstos en este acuerdo, podrán descontarlos en la medida que estén debidamente documentados.

OCTAVO: ACTAS DE AJUSTES SALARIALES. Las partes acuerdan que en los primeros días de los meses en que correspondan efectuar los ajustes salariales (julio de 2019, enero 2020), se reunirán a los efectos de plasmar en un acta el ajuste que corresponda, de acuerdo a lo expresado en la cláusula cuarta del presente acuerdo. Los salarios mínimos por categorías de enero 2019, se encuentran explícitamente contenidos en el presente acuerdo (cláusula 3.5).

NOVENO: COMPOSICIÓN DEL SALARIO. Los salarios podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones como por ejemplo alimentación y transporte, a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16.713 y en las condiciones establecidas en dicha norma.

No estarán comprendidos dentro de los salarios mínimos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose.

DÉCIMO: PRIMA POR PRESENTISMO. Se establece una Prima por Presentismo para todas las categorías en las condiciones que a continuación se detallan:

A) Haber cumplido el período de prueba (noventa días), correspondiente.

B) Haber tenido en el mes en que se genere la prima, un 100% de asistencia y cumplidas todas las jornadas de trabajo en forma completa. Se considerarán por parte de la Gerencia de las empresas respectivas y los trabajadores aquellos casos que puedan presentar diferendos en los retiros antes de hora.

C) No perderán el Presentismo únicamente cuando las inasistencias o la jornada no sea completa debido a: 1) licencia anual reglamentaria y licencias especiales previstas en las leyes, las previstas, ratificadas y las que se incorporan en este acuerdo (estas últimas se detallan en la cláusula décimo primera), 2) el uso de las horas sindicales, 3) Ley N° 19.051, 4) madres, padres o tutores que lleven a control médico a sus hijos según Programa Nacional de la Niñez y en las siguientes franjas etarias: de 0 a 6 meses hasta 1 día por mes; de 6 a 12 meses: hasta 1 día cada dos meses; de 1 a 2 años: 1 día cada 3 meses; de 2 a 3 años: 1 día cada 4 meses; hasta 6 años de edad: 1 día cada 6 meses y hasta 14 años: 1 día al año, 5) padre, madre o tutor con hijos menores con enfermedades oncológicas, VIH y/o con hijos menores o mayores con discapacidad, tendrán hasta 2 jornales en el mes (o su equivalente en horas) contra presentación de certificación médica. Dichos jornales no serán acumulativos mes a mes. 6) 1 jornal al año para madres o padres con hijos a cargo, contra presentación de certificación del médico tratante.

Para los casos de los numerales 4 y 5, el trabajador deberá comunicar su inasistencia con al menos 72 horas de anticipación a la empresa y a su reintegro deberá acreditar mediante constancia expedida por el médico tratante, quién concurrió con el menor a la consulta.

D) Para no perder la prima por Presentismo se admitirá una tolerancia de llegadas tardes por un total de 30 minutos por quincena.

E) No perderán la prima o incentivo por presentismo aquellos trabajadores que durante el mes analizado para evaluar la procedencia de la prima, hubiesen concurrido al BSE a atenderse por accidente de trabajo constatable por la empresa.

siempre y cuando éste les hubiese otorgado el alta dentro de los tres días corridos. Si la certificación o el trámite insumieran más de tres días, no les corresponderá la prima.

La Prima por Presentismo será de \$ 2.400 fijos nominales mensuales hasta la finalización del presente acuerdo.

Esta prima será mensual y nominal y se aplicará a aquellos trabajadores cuya jornada de labor sea de 8 horas. En caso que la jornada sea menor, la prima será proporcional a las horas realmente trabajadas. Su evaluación será quincenal, por lo que si bien su percepción será al término del mes, una sola falta (que no esté incluida en las excepciones detalladas en el literal C de la presente cláusula), en la primera o segunda quincena no hará caer la totalidad del beneficio sino que lo reducirá a un 50% de su valor. Una falta en ambos periodos no dará lugar a su percepción.

En los casos en que las empresas abonen un incentivo o prima por presentismo más beneficioso al establecido en este Acuerdo, se mantendrá el más favorable para el trabajador.

DÉCIMO PRIMERO: PRIMA POR ANTIGÜEDAD. A partir de la fecha de ingreso a la empresa y cumplido un año de labor, el trabajador generará una prima por antigüedad nominal y mensual, por cada año trabajado.

Dicho monto se ajustará de acuerdo al siguiente detalle:

- A) A partir del 1/1/2019 hasta el 30/06/2019 será de \$ 285 nominal
- B) A partir del 1/07/2019 será de \$ 305 nominales.

DÉCIMO SEGUNDO: QUEBRANTO DE CAJA. A partir del 1/7/2018 se establece un monto de \$ 1.100 nominal y mensual por concepto de Quebranto de Caja, valor que ajustará según los porcentajes previstos para la Franja 1, en las mismas oportunidades. El quebranto se hará efectivo a quienes tengan las categorías de Cajero y/ o Cajero Especializado y a toda persona que realice en forma habitual y como su función principal cobros al público dentro del salón, siempre y cuando cuente con una antigüedad mayor a seis meses en dicha función.

De dicho monto se descontarán mensualmente los faltantes que se comprueben en los cierres diarios de caja de los funcionarios que tengan este beneficio. De no

existir faltantes, los funcionarios con derecho a percibirlo recibirán en forma íntegra la partida arriba mencionada.

En los casos que se verifique un faltante mayor al monto que se establece como quebranto, la diferencia quedará como saldo a descontar del quebranto de caja de los meses posteriores. La empresa y los trabajadores podrán analizar aquellas situaciones de faltantes excepcionales para el trabajador involucrado.

El monto establecido corresponde a trabajadores cuya jornada de labor sea de 44 horas semanales. Si la jornada es menor, la partida será proporcional a las horas realmente trabajadas. Si la jornada es mayor, las horas excedentes no afectarán el monto establecido. Por cada día de inasistencia se descontará la cuota parte correspondiente.

DÉCIMO TERCERO: PREMIO FIESTAS TRADICIONALES. Se establece un Premio Fiestas Tradicionales equivalente al 15% del salario mensual nominal que perciba el trabajador, el que será abonado en el mes de enero, conjuntamente con el sueldo correspondiente al mes de diciembre. El premio tendrá un tope equivalente al 15% del salario mínimo de las categorías establecidas en el Laudo del sector.

Este premio estará sujeto a las siguientes condiciones:


- A) Haber cumplido el período de prueba (noventa días), correspondiente.
- B) Haber computado un 100% de asistencia, sin ningún tipo de excepciones, y cumplidas todas las jornadas de trabajo en forma completa, desde el 1º de diciembre hasta el 31 de diciembre inclusive de los años 2018 y 2019.

El premio podrá ser otorgado en especie sobre el Precio de Venta al Público o en dinero.







Se considerarán incorporados a cuenta de este premio todos los beneficios en dinero o en especie que actualmente estén otorgando las empresas por el concepto arriba mencionado. Este beneficio no se acumula a los ya existentes. De existir en alguna empresa una partida similar por este concepto, corresponderá aplicar el sistema más beneficioso para el trabajador.

Este Premio se documentará en un recibo separado.

DÉCIMO CUARTO: SEGURO DE VIDA PARA LOS TRABAJADORES DEL

 20

SECTOR. A partir de la vigencia del presente acuerdo, se instalará una comisión bipartita que actuará ante eventuales hechos violentos, estudiando y promoviendo soluciones sobre las necesidades que correspondan.





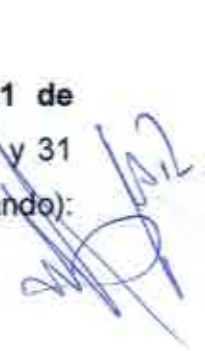
DÉCIMO QUINTO: CANASTA ESTUDIANTIL. Se establece una canasta estudiantil anual destinada a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente, la cual consistirá en un descuento de un 35 % sobre el valor de venta al público de artículos escolares. Este beneficio tendrá un tope equivalente a \$U 4.000 valor total de la compra. El mismo podrá ser utilizado desde el 1 de febrero al 30 de marzo de cada año de vigencia del presente. Este beneficio no se acumula a los ya existentes en las empresas. De existir en alguna empresa un beneficio similar por este concepto, corresponderá aplicar el sistema más beneficioso para el trabajador.

DÉCIMO SEXTO: PARTIDA ÚNICA. Las empresas abonarán una gratificación extraordinaria, por única vez, consistente en la suma de \$U 150 nominales por cada año de trabajo en la empresa, la cual se hará efectiva no más allá del 15 de enero de 2019. Accederán a este beneficio aquellos trabajadores que hayan cumplido un año de trabajo efectivo al 1 de julio de 2018.

DÉCIMO SÉPTIMO: MENÚ. Se promoverán subsidios por parte de las empresas en menú o colaciones, en el marco de posibilitar hábitos saludables de alimentación.

DÉCIMO OCTAVO: COMISIÓN. En el marco del Comité sectorial de Comercio y Servicio que opera en INEFOP, las partes analizarán: a) el impacto de las nuevas tecnologías en los niveles de empleo y perfil de trabajadores del sector; y, b) pensar las capacitaciones necesarias para trabajadores del sector, acordes a las nuevas realidades.

DÉCIMO NOVENO: JORNADA LABORAL. (Horario de cierre 24 y 31 de diciembre). Se establecen los siguientes horarios de cierre para los días 24 y 31 de diciembre: locales de Montevideo y Ciudad de la Costa (hasta el Arroyo Pando):

a las 19 hs.; locales del resto del país a las 20 hs.

VIGÉSIMO: RATIFICACION DE BENEFICIOS. Se ratifican los beneficios de los acuerdos anteriores, los que se transcriben a continuación: 1) del Convenio Colectivo del 30 de octubre de 2006: a) Nocturnidad, según cláusula décimo cuarto, b) Licencias especiales (nacimiento, fallecimiento, matrimonio), según cláusula undécimo; 2) del Convenio Colectivo del 29 de diciembre de 2008: a) Carné de Salud según cláusula décimo cuarta; b) Jornada laboral (horario de cierre 24 y 31 de diciembre), según cláusula décimo quinta; c) Género y Equidad (uniformes de acuerdo al estado de gravidez), según cláusula décimo séptima; d) Género y Equidad (media jornada adicional por examen de la mujer), según cláusula décimo octava; e) Género y Equidad (medio día pago para el examen de próstata), según cláusula décimo novena; 3) del Convenio Colectivo del 15 de Abril de 2011: licencia sindical para los delegados nacionales, según cláusula vigésimo cuarta; 4) del Convenio Colectivo de 7 de noviembre de 2013, cláusula décimo novena (Régimen de descanso semanal); 5) del acuerdo de fecha 21/12/16: a) Licencias especiales pagas según cláusula décimo primera, b) Carné de manipulador de alimentos según cláusula décimo séptima; c) Pasaje de categoría según cláusula décimo octava; 6) del acta de fecha 29/12/16: Incidencia del salario vacacional en el Aguinaldo, según cláusula segunda.

VIGÉSIMO PRIMERO: CADUCIDAD DE LOS BENEFICIOS. Todos los beneficios establecidos en las cláusulas décima (Presentismo), décima tercera (Premio fiestas tradicionales), décimo quinta (Canasta estudiantil), décimo sexta (Menú), décimo octava (jornada laboral), y décimo novena (ratificación de beneficios anteriores), caducarán al vencimiento del plazo establecido en la cláusula primera del presente acuerdo.

VIGÉSIMO SEGUNDO: CLAUSULA DE GÉNERO. Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género; 16045 de no discriminación por sexo; 19580 (Violencia hacia las mujeres basada en género) y 19530 (Salas de lactancia materna) y Decreto 234/018 (Reglamentación de la Ley 19530); 17817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Las partes de común

acuerdo 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 acuerdo a las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 101, 156 y Declaración Socio laboral del Mercosur).

VIGÉSIMO TERCERO: CLAUSULAS DE PAZ, DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

1)- Cláusula de Paz. Durante la vigencia del presente acuerdo las partes se obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni a aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo, salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo. FUECYS y los sindicatos de base pertenecientes a FUECYS se comprometen a no formular planteos de naturaleza salarial alguno, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la central de trabajadores PIT-CNT o FUECYS.

Asimismo, durante las negociaciones que eventualmente se desarrollen desde la fecha de hoy y por empresa, a nivel bipartito o tripartito y eventualmente ante el Consejo de Salarios, las partes se comprometen a no innovar y las empresas y organizaciones sindicales se abstendrán de tomar medidas de fuerza mientras se desarrollen negociaciones de buena fe y así lo considere el Consejo de Salarios del sector, sin perjuicio del estricto cumplimiento de la cláusula de prevención de conflictos del presente acuerdo.

Esta cláusula es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación, así como cualquier reivindicación y/o planteo de naturaleza salarial o de contenido económico.

La infracción a lo dispuesto en esta cláusula será causal de extinción anticipada del presente acuerdo.

2)- Prevención y solución de conflictos. Siendo la voluntad de las partes prevenir cualquier conflicto, se acuerda que previo a la adopción de cualquier medida de carácter gremial, tanto las empresas como los trabajadores buscarán la solución ajustándose al siguiente procedimiento:

a) Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva, será considerada en una instancia bipartita a nivel de empresa en un plazo máximo

de 48 horas;

b) En caso de no llegarse a un acuerdo en dicho ámbito, se sustanciará el diferendo ante la DINATRA – MTSS;

c) De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito, se someterá el diferendo al Consejo de salarios del grupo 10 sub grupo 18 con un plazo máximo de 72 horas a efectos de su análisis, consideración y búsqueda de una solución.

El incumplimiento del procedimiento establecido facultará a dar por rescindido el acuerdo.

Leído, se firman 8 ejemplares en el lugar y fecha arriba indicados.

Ernesto Murro
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Cristina Fernández
Subdirectora Nacional de Trabajo
MTSS

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

20 DIC 2018

Montevideo,

Reg. Con el N° 2095/2018

Folio, 01 al 14

Grupo 10

Sub-Grupo 10

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado



Por Div. Doc. y Registro

Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro