

**ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS.**- En Montevideo, el día 23 de octubre de 2018, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 19 "Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos", subgrupo N° 24, "Tintorerías" integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dres Carlos Rodríguez, Natalia Baldomir y Lic. Noella Méndez, los delegados de los trabajadores: Juan del Valle y Eduardo Camargo en representación de FUECYS, acompañados por el delegado del sector Sr. Liber Rodríguez de la Fuente, asistido por el Sr. Eduardo Sosa (FUECYS) y los delegados del sector empresarial: Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay y Dra. Sandra Colman en representación de las empresas del sector, arriban al siguiente acuerdo: -----

**PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación:** El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020, (24 meses) y sus disposiciones tendrán carácter nacional, incluyendo a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.-----

**SEGUNDO: Ajuste salarial del 1° de julio de 2018:** El 1° de julio de 2018 el **salario mínimo del sector** vigente al 30 de junio de 2018 ajustará un 5.85%, lo que surge de la acumulación de los siguientes items: a) 2.02% por concepto de correctivo final del acuerdo de 16 de diciembre de 2016 por la diferencia entre el incremento de salario nominal y la inflación verificada efectivamente en el período 1/1/18-30/6/18 y b) **3.75%** valor nominal.-----

En consecuencia, el salario mínimo al 1° de julio de 2018 será de **\$19.068** por mes, el jornal diario será **\$762.72** (surge de dividir el sueldo mensual entre 25) y el valor hora **\$95.34** (surge de dividir el jornal entre 8).-----

**Sobrelaudos.** Todos aquellos salarios superiores al mínimo del sector tendrán un incremento de 5.85% producto de la acumulación de los literales a) y b) referidos precedentemente.-----

Los salarios establecidos son para un régimen horario de 44 horas semanales de labor.-----

**TERCERO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1° de enero de 2019:** El salario mínimo y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2018 del sector tendrán un incremento salarial nominal de **3.75%**. Por tanto, el salario mínimo mensual en el sector será de **\$19.783**, el jornal diario será **\$791,32** (surge de dividir el sueldo mensual entre 25) y el valor hora **\$98.92** (surge de dividir el jornal entre ocho).-----

**CUARTO: Salvaguarda:** Sin perjuicio de la aplicación de la cláusula siguiente, si transcurridos doce meses vigencia del presente acuerdo, la inflación verificada en el período superara el 8.5%, podrá convocarse al Consejo de Salarios, en cuyo ámbito las partes sociales podrán acordar un correctivo por inflación (en más), por la

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Faint handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

diferencia existente entre la verificada efectivamente (1/7/18-30/6/19) y los incrementos salariales nominales aplicados -sin considerar el correctivo por IPC aplicado en julio de 2018 -, el que será acompañado por el Poder Ejecutivo. De aplicarse la presente salvaguarda no será de aplicación el correctivo previsto una vez transcurridos 18 meses de vigencia del presente.-----

**QUINTO: Ajuste del 1° de julio de 2019:** El salario mínimo del sector y los sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2019 tendrán un incremento de salario nominal de un 3.5%.-----

**SEXTO: Correctivo.** Sin perjuicio de la aplicación de la cláusula siguiente, transcurridos 18 meses de la vigencia de la presente resolución, se aplicará un ajuste salarial (en más), por la diferencia entre la inflación acumulada 1/7/2018- 31/12/2019 y los ajustes salariales otorgados en igual período -sin considerar el correctivo por inflación aplicado en julio de 2018-. El presente correctivo no se hará efectivo, si hubiere correspondido la aplicación de la salvaguarda prevista para los doce meses de duración del acuerdo.-----

**SÉPTIMO: Ajuste del 1ero de enero de 2020** El salario mínimo del sector y los sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2019 tendrán un incremento de salario nominal de un 3.5%.-----

**OCTAVO: Correctivo final:** Si durante la vigencia del presente acuerdo, no hubieren sido aplicadas la cláusula de salvaguarda (luego de los 12 meses de vigencia), el correctivo por inflación (luego de los 18 meses de vigencia) o la cláusula gatillo, a la finalización del mismo, se realizará un correctivo (en más), si corresponde, por la diferencia entre la inflación observada y los ajustes salariales nominales otorgados -sin considerar el correctivo por IPC realizado en julio de 2018.-----

Si correspondiere la aplicación de la cláusula de salvaguarda, la del correctivo a los 18 meses de vigencia, o bien hubiere operado el gatillo, el correctivo final (en más) a realizar, será el del período que reste entre la aplicación de la misma y la finalización de la vigencia de la resolución, tomando en consideración la diferencia entre la inflación observada y los ajustes salariales nominales aplicados en el período.-----

**NOVENO:** Los salarios, inclusive los mínimos, podrán integrarse por partidas fijas o variables (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones a que hace referencia el artículo 167 de la ley 16.713.-----

**DÉCIMO:** Los incrementos de salarios establecidos no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable por ejemplo comisiones.-----

**DÉCIMO PRIMERO: 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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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 los 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, la referencia será la inflación medida en años móviles. -----

**DÉCIMO SEGUNDO: Día extra por exámenes génito mamarios.** Las empresas otorgaran un día adicional pago, para exámenes génito mamarios debiendo la trabajadora comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a 7 días, salvo casos de urgencia y acreditar su realización el mismo día de su reintegro. -----

**DÉCIMO TERCERO: Examen de próstata.** Las empresas otorgaran un día pago para el examen de próstata cuando sea invasivo de los trabajadores mayores de 45 años. El trabajador deberá comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a 7 días salvo casos de urgencia y acreditar su realización el mismo día de su reintegro. -----

**DÉCIMO CUARTO: Licencias especiales para víctimas de violencia doméstica.** En aquellos casos en que el trabajador/a, sea víctima de violencia doméstica (violencia física) comprobada a través de la denuncia policial o penal correspondiente, las empresas otorgarán 5 días hábiles de licencia especial sin goce de sueldo, con un máximo de 2 veces en el año y siempre que exista intervención de Médico Forense. El comprobante de la denuncia, así como la acreditación de la intervención del Médico Forense, deberán ser presentados dentro de los 5 días siguientes al reintegro del trabajador/a. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente. -----

**DÉCIMO QUINTO: Prima por antigüedad.** Se ratifica la vigencia de la prima por antigüedad acordada en el convenio de fecha 1º de junio de 2011, haciéndose efectivo el beneficio a partir del mes 13 de permanencia en la empresa, manteniéndose el porcentaje mensual a percibir el trabajador para el cálculo de la misma, en un 0.50% del salario básico de la categoría de cada trabajador. -----

**DÉCIMO SEXTO: Categorías.** Las partes acuerdan la instalación de una comisión bipartita sesenta (60) días después de suscrita la presente, con el objetivo de trabajar en la descripción de las categorías laborales para el sector. Sus eventuales conclusiones, se incorporarán al siguiente acuerdo. -----

**DÉCIMO SÉPTIMO: Quebranto de caja.** A partir de la firma de la presente el quebrando de caja pasará a ser desde el 1ero de octubre de 2018 de \$1.100 mensuales, cifra que se reajustará anualmente por el IPC de los doce meses inmediatos anteriores al mismo. -----

*[Handwritten signatures in blue ink on the left margin]*

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

*[Large handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page]*

**DÉCIMO OCTAVO: Licencia sindical extraordinaria para dirigentes nacionales:**

Se ratifica que el dirigente nacional de FUECYS perteneciente a las empresas de este subgrupo tendrá derecho a gozar por concepto de licencia sindical de un tope máximo de QUINCE (15) horas mensuales, las cuales no estarán relacionadas con el bolsón de horas generales del sindicato.

Se entiende por dirigente nacional de FUECYS, aquel que surja electo a través del Congreso Elector de FUECYS (de acuerdo a los estatutos de la misma), en representación de todos los trabajadores de comercios y servicios.

Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes no son acumulables a las de los meses siguientes.

Son beneficiarios de la presente licencia los dirigentes sindicales de empresas, siempre que revistan como trabajadores activos de este sector.

Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por FUECYS con una anticipación no menor a 72 horas previas a su goce, el referido plazo 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 del puesto respectivo siempre sean cubiertas por otro funcionario. Cuándo las tareas que se desempeñen sean esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, éstas, deberán ser cubiertas por personal idóneo para el adecuado cumplimiento de las mismas.

En los casos en que el dirigente nacional de FUECYS necesite más tiempo que el acordado dentro del mes por concepto de licencia sindical, el mismo deberá ser otorgado por la empresa, no generando en este caso salario ni sanción de carácter alguno.

**DÉCIMO NOVENO: Adelantos.** Los trabajadores tendrán derecho a percibir hasta 5 jornales dentro de cada mes, en carácter de adelanto, a ser descontados de su liquidación mensual de haberes. Se acuerda que la fecha máxima para el pago del mismo es el día 25 de cada mes o en su defecto el primer día hábil inmediato siguiente. Se deja librado a las empresas la posibilidad de otorgar adelantos que superen el mínimo acordado de acuerdo a sus políticas.

**VIGÉSIMO: Día del trabajador del sector.** Se ratifica expresamente el día del trabajador del sector establecido en la cláusula sexta del acuerdo de 1ero de junio de 2016, estableciendo el 6 de enero de cada año como el día del trabajador del sector, como feriado pago no laborable.

**VIGÉSIMO PRIMERO: Enfoque de género.** Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 17.514 sobre violencia doméstica y Ley 17.817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación.

  
17/33







Así mismo 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 conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; y Declaración Sociolaboral del MERCOSUR).-----

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre prevención del cáncer génito-mamario; la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.-----

Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral, comprometiéndose a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de fijar remuneraciones, decidir ascensos o adjudicar tareas.-----

**VIGÉSIMO SEGUNDO: Formación Profesional.** Se conviene la instalación de una comisión bipartita, con la finalidad de estudiar mecanismos que permitan profundizar la formación profesional de los trabajadores del sector, con los siguientes objetivos: a) utilizar en conjunto las herramientas aportadas por el Estado de través del INEFOP como forma de establecer programas y planes sobre formación, competencias laborales, categorías y funciones; b) lograr a través de la capacitación mejores condiciones de trabajo, c) más y mejor accesibilidad a nuevos empleos, d) obtener una mayor profesionalización en el perfil ocupacional de los trabajadores del sector y una formación integral y continua durante toda su vida laboral, e) mejorar la atención en la prestación del servicio. La comisión se convocará a partir de los 90 días de suscrita la presente resolución.-----

**VIGÉSIMO TERCERO: Comisión de Salud e Higiene Laboral.** Se conviene la instalación de una Comisión Tripartita de Salud e Higiene Laboral comprometiéndose las partes a realizar las gestiones necesarias ante la IGTSS a tales efectos.-----

**VIGÉSIMO CUARTO: Beneficios anteriores.** Se ratifica en forma permanente la vigencia de los beneficios negociados en los acuerdos de consejo de salarios y convenios anteriores que no se contrapongan con el presente.-----

**VIGÉSIMO QUINTO: Cláusula prevención de conflictos.** Siendo voluntad de las partes prevenir los conflictos, se acuerda que previamente a la adopción de cualquier medida, tanto las empresas como los trabajadores buscarán la solución ajustándose a los siguientes pasos: 1) Reunión entre las partes en el plazo 24 hs; 2) Si no tuvieran resultados, en un plazo subsiguiente de 48 hs, se dará intervención al Consejo de Salarios, quién actuará como órgano de mediación o conciliación. Para ello, se deberán cumplir las siguientes instancias: a) Toda citación a las partes debe hacerse

por intermedio de los representantes del MTSS del Grupo 19 de los Consejos de Salarios, debidamente comunicada a la Cámara Nacional de Comercio y Servicios y a FUECYS, b) En la citación del MTSS deberá establecerse un breve resumen de los hechos que motivaron el conflicto, c) El Consejo deberá escuchar los planteos de las partes y realizará todas las preguntas que ilustren para su conocimiento, sin expedirse sobre la posición final, y d) Una vez suficientemente ilustrados, se reunirá el Consejo sin presencia de las partes, y tratará de elaborar una fórmula de consenso para presentarle a las partes. El proceso de mediación o conciliación ante el Consejo de Salarios respectivo, no podrá exceder los 5 días hábiles a contar desde la fecha de su intervención. 3) Si la intervención del Consejo no diera resultado satisfactorio para las partes, este cesará su mediación, quedando las partes en libertad de adoptar las medidas que entienda pertinentes.-----

El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo (o en las cláusulas de Paz y Prevención de conflictos) facultará a cualquiera de las partes a dar por rescindido el convenio.-----

**VIGÉSIMO SEXTO: 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 obliga 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 por la Federación de Empleados del Comercio (FUECYS). Leída, suscriben 8 ejemplares del mismo tenor, en señal de conformidad.

  
Eduardo



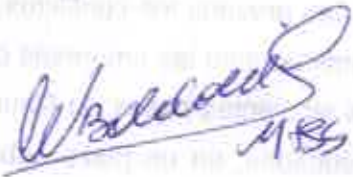
  
2009

  
MRS

  
Sando



  
Anele

  
MRS

Montevideo, 19 de Diciembre de 2018

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

División Negociación Colectiva

Pase a la División Documentación y Registro

  
Camila Revello

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

20 DIC. 2018

Montevideo, .....

Reg. Con el N° 2098/2018  
Grupo 19

Folio 01 al 04

Sub-Grupo 24

LAUDO INSCRIPTO  
Entra en vigencia una  
vez publicado

  
Por Dte. Doc. y Registro

Es: Verónica Rodríguez Trincabelli  
Div. Documentación y Registro

1

11 de octubre de 2018

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

División Documentación y Registro

Formulario de Registro de Actos



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

20 DIC 2018

Mostrando: .....  
Tipo: .....  
Sub-grupo: .....  
Reg. Con el N° .....  
Grupo: .....

000/1905



Por Div. Doc. y Registro

LAUDO INSCRIPTO  
Este es válido una  
vez publicado