



**ACTA DE ACUERDO:** En la ciudad de Montevideo, el día 23 de mayo de 2017, reunido el **MINISTERIO DE TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISIÓN SOCIAL** Subgrupo 05 "Cooperativas de Ahorro y Crédito" **Capítulo "Cooperativas de Capitalización**, con la presencia de por el sector empleador a través de la Cámara Uruguaya de Cooperativas de Ahorro y Crédito de Capitalización (CUCACC) representada por los Dres. Luis Alvarez y Alfredo Lamenza, por el sector trabajador: por la Asociación de Bancarios del Uruguay las Sra. Viviana Grajales y el Sr. José Iglesias por el Poder Ejecutivo: Dras. Viviana Dell'Acqua, Bettina Fernandez y el Dr. Nelson Díaz, quienes actúan en sus calidades de delegados, ACUERDAN la celebración del siguiente acuerdo que regulará las condiciones laborales de la actividad, de acuerdo con los siguientes términos:

**I. Capítulo I. Vigencia, oportunidad de los ajustes y correctivos**

**PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales propuestos:** El período de vigencia será el comprendido entre el 1º de enero de 2017 y el 30 de junio de 2018, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales 1ero de enero 2017, 1ero de julio 2017 y 1ero de enero 2018.

**SEGUNDO: Ámbito de aplicación:** Las normas contenidas en el presente ACUERDO serán de aplicación, en todo el territorio nacional a todas las Cooperativas de Capitalización y trabajadores.

**TERCERO: I) Primer ajuste salarial enero de 2017:** Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2017, un incremento salarial de **7.59%** sobre los salarios vigentes, según el siguiente detalle: 1) 2.96% por concepto correctivo de acuerdo anterior. 2) 4.5 % (cuatro con cinco por ciento).

Formula  $1.0296 * 1.045 = 1.0759$

Existiendo adelantos a cuenta del ajuste citado, los mismos se descontaran de la formula a aplicar.

En virtud de lo expuesto el ajuste de los salarios a partir del 1º de enero de 2017 será 7.59 siendo el salario mínimo del sector, correspondiente a la categoría de auxiliar administrativo, con vigencia a partir del 1ero de Enero de 2017, asciende a la suma de \$ 33.171.

**II) Segundo ajuste salarial al 1º de julio de 2017:** Se establece, con vigencia a partir del 1ro de julio 2017, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2017 de **4.5%** (cuatro con cinco por ciento).

**III) Tercer ajuste salarial al 1º de enero 2018:** Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2018, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2017, de **4.5 %** (cuatro con cinco por ciento).

**CUARTO: Correctivos:** Al final del acuerdo se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más por la diferencia entre la inflación observada durante los 18 meses anteriores (o 6 meses, si se hubiera aplicado el correctivo anual del primer año) y los aumentos nominales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. No se aplicarán correctivos si la inflación, en cada uno de los periodos referidos, no supera el total de los ajustes nominales acumulados de éstos.

Handwritten initials and marks on the left margin.

Handwritten signatures of the representatives from both sides.

"Si transcurridos los 12 meses de vigencia del presente acuerdo, la inflación superara el ajuste nominal establecido, se convocará al Consejo de Salarios respectivo. Si las partes sociales, en ese ámbito, estuvieran de acuerdo en aplicar un correctivo, el Poder Ejecutivo lo validará y - de ser necesario - lo trasladará a precios."

**QUINTO: Cláusula de salvaguarda:** Durante el primer año de vigencia del Convenio, si la inflación acumulada desde el inicio del mismo 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, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En los siguientes meses de vigencia del Convenio, 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 de salvaguarda, 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.

**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. Capitulo Beneficios**

**SEPTIMO: Ratificación:** Se ratifica la vigencia de todos los beneficios acordados en anteriores oportunidades.

**OCTAVO: Cláusula Cursos de capacitación:** Las cooperativas brindarán, al menos una vez al año, cursos de capacitación a sus empleados. La empresa definirá la temática de los cursos y la cantidad de funcionarios que asistirán a los mismos, observando los siguientes criterios: a) no discriminación entre trabajadores, b) asegurar la participación de los trabajadores cuya tarea en la cooperativa esté vinculada a la temática del curso, sin perjuicio de lo dispuesto en cuanto a la cantidad de asistentes al curso, c) ofrecer cursos cuyo contenido contemple las diferentes necesidades de capacitación que hay en la empresa, d) variar el contenido de los cursos de forma de dar amplitud a la participación.

Cuando los trabajadores sean designados por la empresa para participar de cursos de capacitación que se realicen fuera de la jornada habitual de trabajo los empleados tendrán derecho a la remuneración extraordinaria correspondiente.

En caso de dictarse cursos que se realicen fuera de la jornada habitual de trabajo, cuya temática haya sido propuesta por los trabajadores los empleados que concurran voluntariamente a los mismos no serán remunerados por tal concurrencia.

Handwritten mark resembling a stylized 'A' or '7'.

Handwritten mark resembling a stylized 'C' or '3'.

Handwritten mark resembling a stylized 'J' or '2'.

Four handwritten signatures in black ink, positioned below the text.

**NOVENO: Cláusula Tickets Alimentación:** Para aquellos empleados que trabajen en cooperativas que pagan el 20% del salario en tickets a la fecha de vigencia del presente convenio, se reducirá ese porcentaje al 15%, pasándose a pagar el 5% que antes era en tickets, en dinero, sin que ello implique pérdida del salario líquido del trabajador.

**DECIMO: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO LABORAL**

**I.- GENERALIDADES I.1.-** El bienestar y salud de los trabajadores, requiere de ambientes de trabajo libres de violencia, donde todos sus actores sean responsables de mantener el mismo y de la aplicación de prácticas de tolerancia e inclusión.

**I.2.-** Es compromiso de las partes la prevención, sanción y corrección de cualquier situación de violencia en su ámbito así como implementar mecanismos para la efectiva protección de las víctimas de la violencia en el trabajo.

**I.3.-** Corresponde diferenciar claramente las situaciones que constituyen alguna forma de acoso o discriminación laboral, del ejercicio de medidas disciplinarias o disposiciones referentes a la organización del trabajo que no constituyen situaciones de acoso ni de discriminación;

**I.4.-** Es necesaria una actuación inmediata ante denuncias realizadas por los trabajadores referentes a las situaciones de violencia en el trabajo, que conlleven un manejo adecuado de los tiempos de diligenciamiento del procedimiento;

**I.5.-** El procedimiento de investigación debe contemplar las debidas garantías del proceso atendiendo a las particularidades que implican una situación de violencia en el trabajo.

En todas las etapas del procedimiento se garantizará una total discreción y la igualdad de trato entre las partes implicadas -denunciante y denunciado-.

**I.6.-** Las situaciones que se regulan se regirán por: futuras normativas legales sobre el tema, convenciones Nacionales e Internacionales y disposiciones recogidas en el presente protocolo.

**I.8.-** Los plazos establecidos en el presente están referidos a días hábiles.

**I.9. Definición de Acoso Laboral (AL):** En lo que refiere a la definición de Acoso sexual, y discriminación se deberá estar a las definiciones contenidas en la legislación nacional.

No existiendo en la legislación nacional una definición del concepto de Acoso moral laboral, el mismo debe integrarse de conformidad con el artículo 332 de la Constitución vigente, apelando a las leyes análogas, los principios generales de derecho y las doctrinas generalmente admitidas. En este sentido, se transcriben a modo meramente enunciativo algunas de las posiciones doctrinarias que desarrollan el concepto de acoso moral laboral, que encuentra su sustento normativo en la Constitución de la República:

- HEINZ LEYMAN define que el mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética dirigida de manera sistemática, por uno o varios individuos contra otros, que es así arrastrado a una posición de indefensión, y desvalimiento y activamente mantenido en ella. Estas actividades tiene lugar de manera frecuente (como criterio estadístico por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). El mobbing es un proceso de destrucción, se compone de una serie de actuaciones hostiles, que tomadas de

AA

g

g

manera aislada podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.

- FRANCISCO ABAJO, Mobbing, fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de seis meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. El acoso moral es un proceso en sí mismo de desmoralización, deliberado y continuado, busca un efecto de soledad incompreensión, desilusión y desesperanza.

- CRISTINA MANGARELLI establece como elementos que configuran el acoso moral cualquier comportamiento (acción u omisión) de forma reiterada, realizado u omitido por un individuo o un grupo, siendo el sujeto activo el empleador, sus representantes (capataces, jefes, etc.) y hasta los compañeros de trabajo, que lesiona bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico como la personalidad, dignidad, intimidad, honor e integridad física y psíquica del trabajador susceptibles de causar daño o perjudicar el ambiente de trabajo.

- ANA SOTELO MÁRQUEZ, manifiesta que existiría acoso moral en el trabajo cuando estamos ante un hecho, acto u omisión del empleador o sus dependientes, por los cuales se configura la violación del derecho a la dignidad; derecho a la integridad física y mental, a la intimidad, a la imagen, a un medio ambiente adecuado de trabajo, mediante maltrato, injurias, amenazas, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante produciendo un daño

Los elementos descritos en estas definiciones sirven de guía para lograr un discernimiento adecuado respecto de situaciones que puedan constituir o no acoso. De hecho y a modo de ejemplo, el tiempo durante el cual deben darse las conductas que configuran el acoso, es un elemento opinable, ya que tal elemento debe a su vez analizarse con las características e intensidad de dichas conductas.


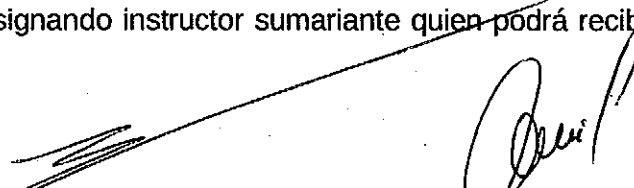
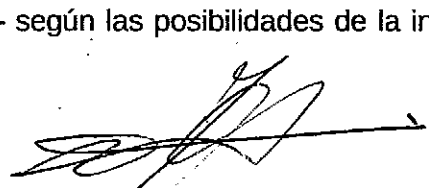
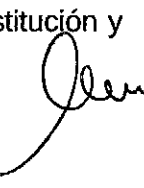
## II.- DENUNCIA

Sin perjuicio de los términos de la denuncia que deberá ser presentada por escrito ante el Consejo Directivo de la Cooperativa o quien esta designe, si la misma no los comprende, deberá existir un escrito ampliatorio del denunciante en el que consten detalladamente los siguientes elementos:

- a) Datos filiatorios completos, lugar de trabajo del denunciante, cargo y tarea que realiza.
- b) Motivo de la misma y fecha de comienzo.
- c) Detalle concreto de la situación que la motiva individualizando al o a los presuntos acosadores.
- d) Eventuales pruebas materiales.
- e) Testigos que den cuenta de la situación.

## III.- PROCEDIMIENTO POSTERIOR A LA DENUNCIA.

III.1.- El Consejo Directivo de la Cooperativa o quien este delegue deberá ordenar una investigación administrativa para la pronta averiguación y determinación de los hechos designando instructor sumariante quien podrá recibir – según las posibilidades de la institución y

las necesidades del caso - asesoramiento de orden Técnico Profesional (Psicólogos, Médicos Laboralistas, Asistentes Sociales, Abogados, etc.)

Para la instrucción, el instructor podrá requerir la información que considere necesaria.

III.2.- En caso de existir suspensiones o sanciones, la instrucción podrá sugerir si prima facie resultare fundado la suspensión de toda medida disciplinaria vinculada a la situación que preliminarmente surja vinculada con la situación de presunto Acoso Laboral, y la no afectación de la situación laboral en la cooperativa.

El instructor podrá solicitar informes, recopilar la información, tanto presente como pretérita, entrevistar con toma de declaración a quién entienda pertinente independientemente de la prueba ofrecida, en cualquier etapa del proceso; garantizando una total discreción e igualdad de trato entre las partes implicadas.

En el caso de prueba testimonial se citará en primer término al denunciante y a los testigos propuestos por este, a fin de llevar a cabo la toma de declaración.

Posteriormente se entrevistará al denunciado/s.

Todos los integrantes de la cooperativa y de la plantilla están obligados a colaborar en la investigación cuando sean requeridos por la instrucción y guardar la debida confidencialidad.

III.3.- De considerarse necesario a los efectos de la aplicación del presente protocolo, será potestad de la instrucción la realización de recomendaciones de "reubicación laboral transitoria dentro de la empresa, revistiendo esta la característica de común acuerdo, con el funcionario" (de no acceder al cambio se le solicitará una confirmación escrita de su decisión) durante la aplicación del mismo.

Asimismo, si lo estima pertinente, podrá en cualquier etapa del procedimiento, a los solos efectos de garantizar la protección de las personas involucradas y evitarles mayores perjuicios, proponer medidas cautelares de urgencia, tales como traslados de común acuerdo con el denunciante o licencias con goce de sueldo, etc.

III.4.- El período de instrucción antes referido, no será superior a 45 días el que podrá ser prorrogable a juicio de la misma, por un período de hasta 30 días más y por única vez.

III.5.- El resultado de la instrucción se plasmará en un informe preliminar del que se dará vista a denunciante y denunciado por el plazo de 10 días prorrogables por 5 días más, oportunidad en que podrán ofrecer prueba adicional además de esgrimir sus argumentos y fundamentos. Cualquiera de ambos podrá dar participación y/o asesorarse con el Consejo del Sector Financiero Privado de AEBU.

Posteriormente, el instructor de existir ofrecimiento de prueba diligenciará, salvo que sea manifiestamente improponible o inconducente, la misma en un plazo de 30 días y posteriormente en un plazo de 5 días realizará el Informe final que será elevado al Consejo Directivo o quien este delegue, el que resolverá en el plazo de 15 días, todo ello bajo la confidencialidad más estricta.

FE

8

*[Handwritten signatures and lines]*

Si del informe final suriere la presunta comisión de faltas disciplinarias se tramitará al respecto el procedimiento disciplinario correspondiente al que se trasladará la probanza ya diligenciada en el presente.

**IV.- CONFIDENCIALIDAD**

Se debe mantener el carácter de confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas, sea testigo, denunciante, denunciado, etc. Excepcionalmente y por razones fundadas la instrucción podrá registrar testimonios con reserva de identidad.

**V.- GARANTÍAS DEL TRABAJADOR**

V.1.- La investigación será llevada con respeto a los derechos de las partes afectadas

V.2.- La instrucción tomará los recaudos correspondientes, para que las personas que planteen una denuncia en materia de acoso, o las que presten testimonio, o sean consultadas en el proceso no sean objeto de represalia alguna, tanto en forma manifiesta como latente, teniendo en cuenta también no solo el momento inmediato posterior a la denuncia, proceso y definición del caso, sino también el tiempo mediano posterior a la resolución del mismo.

**VI.- DEL ARCHIVO DE ANTECEDENTES EN FORMA CENTRALIZADA**

La Cooperativa archivará en forma centralizada, todos los casos en los cuales haya sido tramitado un proceso sobre acoso.

El archivo de los casos, sean estos en curso o ya procesados, revistarán siempre el carácter de reservado y será por un plazo de hasta mínimo 10 años.


**VII.- DE LA EXCUSACIÓN Y RECUSACIÓN DEL INSTRUCTOR**

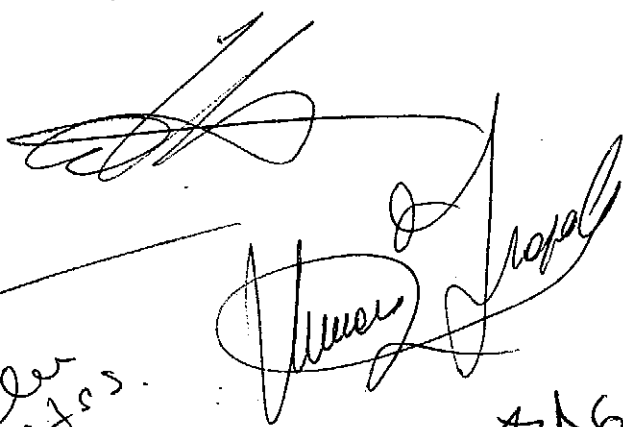
Ante la presentación de una recusación por parte del denunciante o el denunciado, el instructor evaluará los argumentos presentados y de encontrar elementos válidos, el Consejo Directivo dará lugar a la recusación desligando al instructor de esa investigación, pasando a nombrar otro instructor.


Son motivos de recusación automática, el parentesco de alguno de los involucrados con el instructor, la extrema familiaridad con alguna de las partes, y la manifiesta animosidad con alguna de las partes.

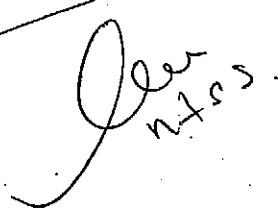
El instructor podrá excusarse de participar en una investigación por motivos fundados, debiendo la excusación ser aceptada por el Consejo Directivo el que en tal caso nombrará a otro instructor.

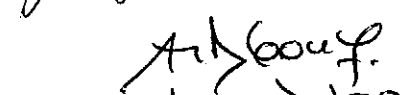
Para constancia se firma en siete ejemplares a los veintitres días del mes de mayo de 2017.-

  
R. Alfredo Zamora



  
HTS

  
HTS

  
Dr. Nelson Diaz

**DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO**

Montevideo, 25 de mayo de 2017

Pase a División Documentación y Registro.

*Dr. Pablo Gutiérrez*  
ASESOR

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

**30 MAY 2017**

Montevideo, .....

Reg. Con el N° *1487, 2017*

Folle, *01* al *07*

Grupo *5*

Sub-Grupo *Lab. Cooperativas de Capitalizacida*

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

*[Handwritten Signature]*  
**Div. Doc. y Registro**  
Esc. Verónica Rodríguez Trindabelli  
Encargada Div. Doc. y Registro