

ACTA. En Montevideo, a los 22 días del mes de noviembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 10 (Comercio en General), integrado por: **a) delegados del Poder Ejecutivo:** Dr. Nelson Loustaunau, Dra. Jimena Ruy- López, Soc. Andrea Badolati y Lic. Marcelo Terevinto; **b) delegados de los empleadores:** Cr. Hugo Montgomery y Dr. Juan Mailhos (Cámara Nacional de Comercio y Servicios); **c) delegados de los trabajadores:** Sres. Ismael Fuentes y Héctos Castellano (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios), se procede a dejar constancia de lo siguiente:

PRIMERO: FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios) y la CNCS (Cámara Nacional de Comercio y Servicios) presentan ante este Consejo un Convenio Colectivo suscrito el 13 de noviembre del corriente, con vigencia desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2016, aplicable al **Grupo N° 10 Subgrupo N° 9 (Farmacias, homeopatías y herboristerías)**, el cual se adjunta a la presente Acta, formando parte de la misma.

SEGUNDO: En este acto se recibe el referido Convenio y, en aplicación de lo dispuesto por el art. 5 de la Ley N° 10.449, en redacción dada por el art. 12 de la Ley N° 18.566, se adopta como decisión del Consejo la totalidad del mencionado Convenio.

Leída, se firman 7 ejemplares del mismo tenor.

Hugo Montgomery

Jimena Ruy López

[Signature]

Badolati

[Signature]

Nelson Loustaunau

[Signature]

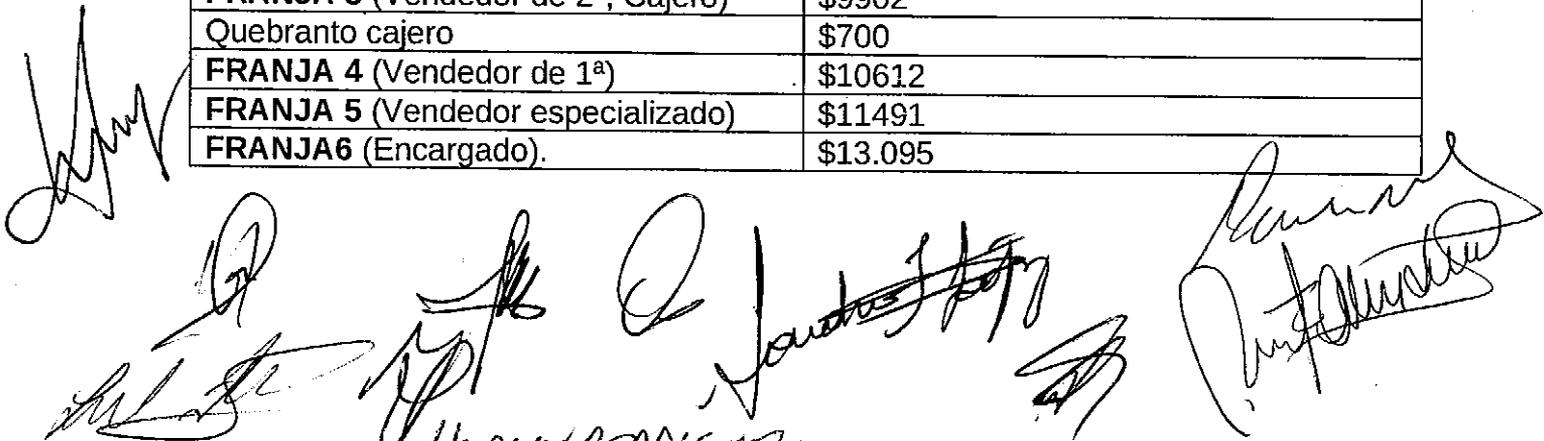
CONVENIO COLECTIVO. En la ciudad de Montevideo, el 13 noviembre de 2013, entre **por una parte:** la Asociación de Farmacias del Interior, representada en este acto por el Dr. Osvaldo Cestau; el Dr. Pablo Durán por el Centro de Farmacias del Uruguay y el Sr. Julio César Guevara y el Cr. Hugo Montgomery por la C.N.C.S **por otra parte** FUECYS, representada en este acto por los Sres. Hernán Rodríguez, Pablo Alaniz, Ruben Nadales, María Fernanda Allende, Sandra López e Ismael Fuentes, acuerdan la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales de la actividad "Farmacias, homeopatías y herboristerías" (Grupo N° 10 Subgrupo N° 9 de los Consejos de Salarios), de acuerdo con los siguientes términos:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2013 y el 30 de junio de 2016, disponiéndose que se efectuarán ajustes anuales el 1° de julio de 2013, el 1° de julio de 2014 y 1° de julio de 2015.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector "Farmacias, homeopatías y herboristerías" (Grupo N° 10 Subgrupo N° 9 de los Consejos de Salarios).

TERCERO: Ajuste salarial con vigencia 1° julio 2013 – 30 de junio 2014
SALARIOS MÍNIMOS NOMINALES MENSUALES AL 1/07/2013

CATEGORÍAS	SALARIOS MÍNIMOS 1/7/13
FRANJA 1 (Mandadero, Limpiador)	\$9195
Quebranto mandadero	\$376
FRANJA 2 (Seren, Auxiliar Administrativo, Auxiliar)	\$9533
FRANJA 3 (Vendedor de 2ª, Cajero)	\$9902
Quebranto cajero	\$700
FRANJA 4 (Vendedor de 1ª)	\$10612
FRANJA 5 (Vendedor especializado)	\$11491
FRANJA 6 (Encargado).	\$13.095



1. Ajuste al 1/7/13 para los salarios mínimos de las categorías o los sobrelaudos hasta \$15.000

Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en el presente acuerdo, los trabajadores que al 30/6/2013 estuvieran percibiendo los salarios mínimos de las categorías o cuyos salarios no fueran superiores a \$15000, no podrán percibir, un ajuste inferior al **11,12%**, integrado por la acumulación de los siguientes factores:

- I.P. C. proyectado 1º de julio 2013 al 30 de junio de 2014: 5 %
- crecimiento 5%
- correctivo por inflación enero/13 junio/13: 0,79%.

2. Ajuste al 1/7/13 para los salarios mayores a \$15.000 y hasta \$18.000

Los trabajadores cuyos salarios al 30/6/13 se ubicaran en esta franja salarial, recibirán al 1/7/13 sobre sus remuneraciones un ajuste de **8,48%** conformado por la acumulación de los siguientes factores:

- I.P. C. proyectado 1º de julio 2013 al 30 de junio de 2014: 5 %
- crecimiento 2,5%
- correctivo por inflación enero/13 junio/13: 0,79%.

3. Ajuste al 1/7/13 para los salarios mayores a \$18.000 y hasta \$22.000

Los trabajadores cuyos salarios al 30/6/13 se ubicaran en esta franja salarial, recibirán al 1/7/13 sobre sus remuneraciones un ajuste de **7,42%** conformado por la acumulación de los siguientes factores:

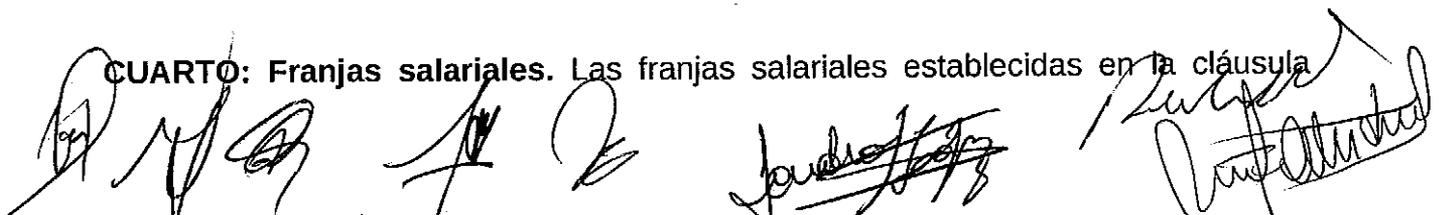
- I.P. C. proyectado 1º de julio 2013 al 30 de junio de 2014: 5 %
- crecimiento 1,5%
- correctivo por inflación enero/13 junio/13: 0,79%.

4. Ajuste al 1/7/13 para los salarios mayores a \$22.000

Los trabajadores cuyos salarios al 30/6/13 se ubicaran en esta franja salarial, recibirán al 1/7/13 sobre sus remuneraciones un ajuste de **5,83 %** conformado por la acumulación de los siguientes factores:

- I.P. C. proyectado 1º de julio 2013 al 30 de junio de 2014: 5 %
- correctivo por inflación enero/13 junio/13: 0,79%.

CUARTO: Franjas salariales. Las franjas salariales establecidas en la cláusula



tercera y en la cláusula quinta del presente convenio, se ajustarán anualmente, en oportunidad de cada aumento de salarios, en base a la variación que haya tenido el Índice de Precios al Consumo en los doce meses anteriores.

QUINTO: Ajustes salariales para los demás períodos.

I) Ajuste 1 de julio de 2014

a) Para los salarios mínimos de la categorías y para todos los salarios por debajo de \$15000: Para el período 1 de julio de 2014- 30 de junio de 2015 se acuerdan los siguientes aumentos resultantes de la acumulación de los componentes que se detallan a continuación, porcentaje que se calcula sobre el salario vigente al 30/6/2014:

1. I.P. C. proyectado 1de julio 2014 al 30 de junio de 2015 según el B.C.U. (centro de la banda)
2. crecimiento 4%
3. correctivo por inflación julio/13 junio/14,tomando la diferencia entre la inflación real y la proyectada para los doce meses transcurridos

b) Para los salarios entre \$15.000 y \$18.000.

Los trabajadores cuyos salarios se ubicaran en esta franja salarial, recibirán al 1/7/14 sobre sus remuneraciones vigentes al 30/6/14 un ajuste conformado por la acumulación de los siguientes factores:

1. I.P. C. proyectado 1de julio 2014 al 30 de junio de 2015 según el B.C.U. (centro de la banda)
2. crecimiento 2%
3. correctivo por inflación julio/13 junio/14,tomando la diferencia entre la inflación real y la proyectada para los doce meses transcurridos

c) Para los salarios entre \$18.000 y \$22.000.

Los trabajadores cuyos salarios se ubicaran en esta franja salarial, recibirán al 1/7/14 sobre sus remuneraciones vigentes al 30/6/14 un ajuste conformado por la acumulación de los siguientes factores:

- I.P. C. proyectado 1de julio 2014 al 30 de junio de 2015 según el B.C.U. (centro de la banda)

A series of handwritten signatures in black ink, including names like 'Jairo Torres' and 'Cristian...', are written across the bottom of the page.

- crecimiento 1%

- correctivo por inflación julio/13 junio/14 tomando la diferencia entre la inflaci? real y la proyectada para los doce meses transcurridos

d) Para los salarios superiores a \$22.000

Los trabajadores cuyos salarios se ubicaran en esta franja salarial, recibirán al 1/7/14 sobre sus remuneraciones un ajuste conformado por la acumulación de los siguientes factores:

- I.P. C. proyectado 1de julio 2014 al 30 de junio de 2015 según el B.C.U. (centro de la banda)

- correctivo por inflación julio/13 junio/14 tomando la diferencia entre la inflación real y la proyectada para los doce meses transcurridos

III) Ajuste 1 de julio de 2015

A partir del 1 de julio de 2015 se conviene el siguiente ajuste, calculado sobre la remuneración vigente al 30 de junio de 2015:

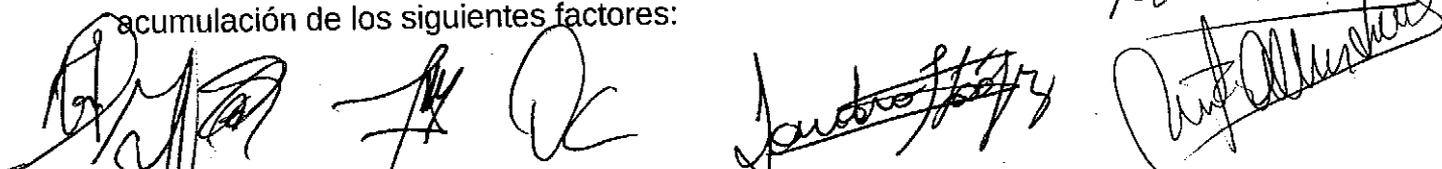
I) Ajuste 1 de julio de 2015

a) Para los salarios mínimos de la categorías y para todos los salarios por debajo de \$15000: Para el período 1 de julio de 2015- 30 de junio de 2016 se acuerdan los siguientes aumentos resultantes de la acumulación de los componentes que se detallar a continuación, porcentaje que se calculará sobre el salario vigente al 30/6/2015:

- 1) I.P. C. proyectado 1de julio 2015 al 30 de junio de 2016 según el B.C.U. (centro de la banda)
- 2) crecimiento 4%
- 3) correctivo por inflación julio/14 junio/15 tomando la diferencia entre la inflación real y la proyectada para los doce meses transcurridos.

2. Ajuste al 1/7/15 para los salarios entre \$15.000 y \$18.000.

Los trabajadores cuyos salarios se ubicaran en esta franja salarial, recibirán al 1/7/15 sobre sus remuneraciones vigentes al 30/6/15 un ajuste conformado por la acumulación de los siguientes factores:



6

1) I.P. C. proyectado 1de julio 2015 al 30 de junio de 2016 según el B.C.U. (centro de la banda).

2) crecimiento 2%

3) correctivo por inflación julio/14 junio/15 tomando la diferencia entre la inflación real y la proyectada para los doce meses transcurridos.

3. Ajuste al 1/7/15 para los salarios entre \$18.000 y \$22.000.

Los trabajadores cuyos salarios se ubicaran en esta franja salarial, recibirán al 1/7/15 sobre sus remuneraciones vigentes al 30/6/15 un ajuste conformado por la acumulación de los siguientes factores:

1) I.P. C. proyectado 1de julio 2015 al 30 de junio de 2016 según el B.C.U. (centro de la banda).

2) crecimiento 1%

3) correctivo por inflación julio/14 junio/15 tomando la diferencia entre la inflación real y la proyectada para los doce meses transcurridos.

4. Ajuste al 1/7/15 para los salarios superiores a \$22.000

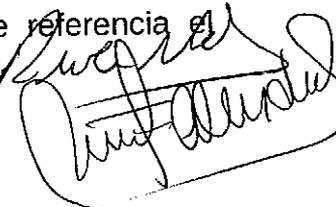
Los trabajadores cuyos salarios se ubicaran en esta franja salarial, recibirán al 1/7/15 sobre sus remuneraciones un ajuste conformado por la acumulación de los siguiente

1) I.P. C. proyectado 1de julio 2015 al 30 de junio de 2016 según el B.C.U. (centro de la banda).

2) correctivo por inflación julio/14 junio/15 tomando la diferencia entre la inflación real y la proyectada para los doce meses transcurridos.

 **SEXTO: Correctivo.** Las eventuales diferencias -en más o en menos- entre la inflación esperada y la efectivamente registrada entre el 1/7/2013 y el 30/6/2016 se corregirán en el ajuste inmediatamente posterior al término del convenio (1de julio de 2016).

 **SÉPTIMO:** Composición del salario mínimo. Los salarios mínimos podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones (como por ejemplo alimentación y transporte) a que referencia el

artículo 167 de la Ley N16.713, no pudiendo superar estas últimas el 20% de la remuneración correspondiente. No estarán comprendidos dentro de los mismos, partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose.

Los incrementos porcentuales establecidos en las cláusulas tercera y cuarta no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.

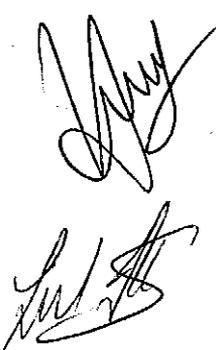
OCTAVO: Retroactividad. Las partes acuerdan que la retroactividad que surge por la aplicación de los ajustes salariales previstos en el presente convenio, podrá pagarse hasta en dos cuotas mensuales y consecutivas.

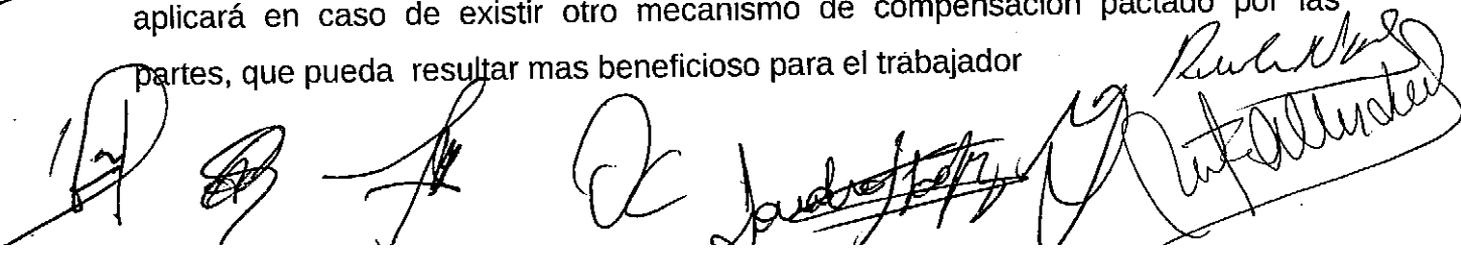
NOVENO:Prima por antigüedad. Los trabajadores tendrán derecho a percibir una partida complementaria salarial por cada año de antigüedad en la empresa, equivalente al 1,5% calculado sobre el salario mínimo inferior del laudo (cadete), con un mínimo de diez años (15%). La redacción referida a esta partida sustituye a todos los efectos las referencias a este mismo beneficio establecidas en anteriores acuerdos.

DÉCIMO: Ratificación de beneficios. Se mantienen vigentes los beneficios pactados en los Convenios Colectivos anteriores. A continuación se transcriben los beneficios de Quebranto de caja para Mandaderos y Complemento para Mandaderos con vehículo propio.

Quebranto de Caja para Mandaderos: Los Mandaderos percibirán mensualmente un Quebranto de Caja equivalente al 50% del valor previsto para el Quebranto de Caja establecido para las Cajeras, a los efectos de atender así a los eventuales riesgos de faltantes por manejo de valores en las entregas y cobranzas de pedidos.

Mandaderos con vehículo propio: Los Mandaderos dependientes contratados con vehículo propio (motorizado), percibirán un 10% de complemento salarial mensual sobre el salario mínimo de su categoría. Se les reintegrará, a su vez, los gastos de combustible que se originen en el cumplimiento de sus tareas .y en función a los que las partes así convengan. Los Mandaderos deberán observar y cumplir debidamente con las normas de seguridad en el tránsito. Este beneficio no se aplicará en caso de existir otro mecanismo de compensación pactado por las partes, que pueda resultar mas beneficioso para el trabajador





DÉCIMO PRIMERO: Ajustes previstos para quebrantos. Los quebrantos de caja vigentes (para Cajeros/as y Mandaderos/as), serán ajustados anualmente con el mismo porcentaje previsto para los salarios mínimos de las categorías.

DECIMO SEGUNDO: Incidencia del salario vacacional en el aguinaldo. A partir del pago del próximo medio aguinaldo a abonarse en el mes de diciembre deberá computarse para su cálculo, las partidas de salario vacacional percibidas por los trabajadores. Para este año se considerarán exclusivamente aquellas que hubiesen sido abonadas en el período junio/noviembre 2013.

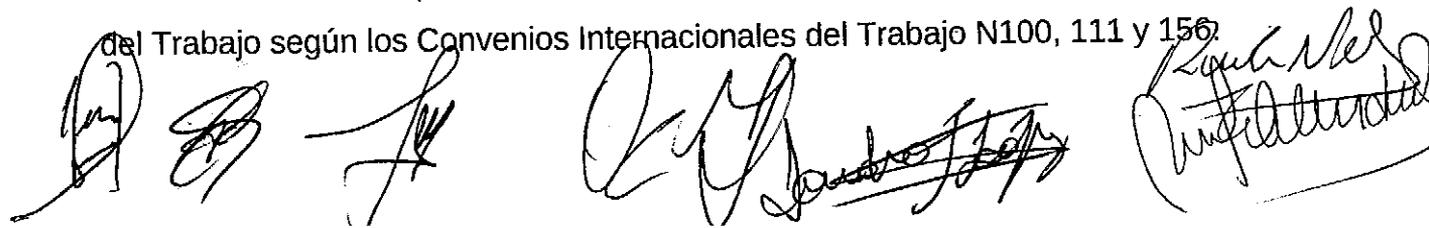
DECIMO TERCERO: Comisión de Seguridad e Higiene Laboral. Las partes acuerdan formar una Comisión integrada por delegados de los sectores empresarial y trabajador, que tendrá como cometido analizar los temas vinculados a la salubridad en el ambiente laboral y considerar las posibles soluciones a los problemas que se planteen. Los integrantes de la Comisión establecerán la modalidad de funcionamiento de la misma.

DECIMO CUARTO: Cláusula de Género y Equidad. Los trabajadores del sector gozarán de un día libre al año sin pérdida de salario, para la realización de exámen de próstata.

Además las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley N16.045 de no discriminación por sexo, Ley N17.514 sobre violencia doméstica y Ley N17.817 referente a la xenofobia, el 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 otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales del Trabajo N100, 111, y 156, Ley N16.045 y Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR).

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley N17.242 sobre prevención del cancer génito-mamario, la Ley N16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector, y lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo según los Convenios Internacionales del Trabajo N100, 111 y 156.



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. A tales efectos, se comprometen a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos, al adjudicar tareas y al establecer la remuneración pertinente.

DÉCIMO QUINTO: Comisión. Las partes acuerdan la creación de una Comisión que comenzará a trabajar 60 días antes del vencimiento del presente convenio. Dicha Comisión tendrá como cometido, analizar la posibilidad a futuro de fijar salarios diferenciales contemplando las variantes económicas sufridas en el sector al amparo de alguno de los elementos mencionados en los numerales 1 a 5 del Art. 17 de la ley 10.449

DÉCIMO SEXTO: Capacitación. Las partes acuerdan analizar la necesidad de capacitación del sector y realizar las gestiones correspondientes ante INEFOP para instrumentar la misma.

DÉCIMO SÉPTIMO: Salvaguarda. Las partes acuerdan, que si durante la vigencia de este acuerdo se suscitara una caída del PIB (considerando el promedio del año móvil) por debajo del 2% anual, una alteración sustancial de la inflación (por encima del 12% el último año móvil) o cambios sustanciales en la situación económica del sector (por mejoras o deterioros)- cuya verificación será definida, determinada y analizada en el ámbito de Consejo de Salarios a través del planteo de cualquiera de las partes podrán quedar sin efecto las cláusulas salariales acordadas y se convocará nuevamente a los ámbitos de negociación para re negociar las mismas.

DÉCIMO OCTAVO: Paz Social. Durante la vigencia de este Convenio, y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete 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, o por la Federación de Empleados del Comercio y Servicios

Leído que fue, se firman 8 ejemplares.

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 3 de diciembre de 2013

Pase a División Documentación y Registro.

p/h Lalo Gutierrez
LUIS CÉSAR ROMERO
Director Nacional de Trabajo

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

5 DIC 2013

Montevideo,

Reg. Con el Nº 564, 2013

Folio, al

Grupo 10

Sub-Grupo 9

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

[Signature]
.....
Por Div. Doc. y Registro

Esc. Ma. del **CARMEN LARIA**
Directora (I) Div. Doc. y Registro