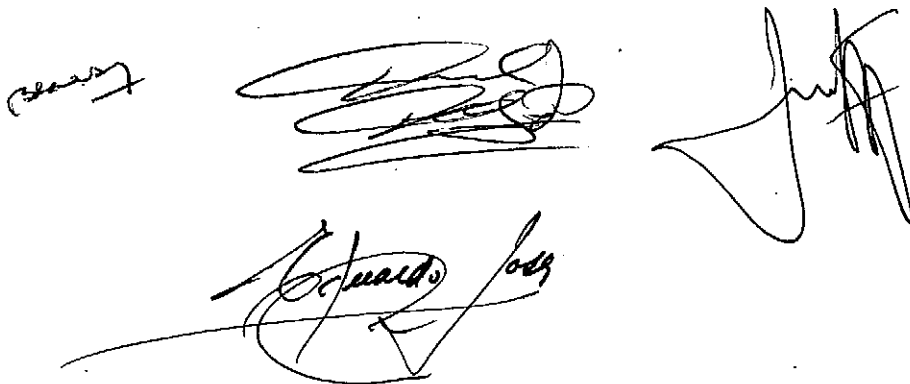


ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 26 de noviembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 19 "SERVICIOS PROFESIONALES, TÉCNICOS, ESPECIALIZADOS Y AQUELLOS NO INCLUIDOS EN OTROS GRUPOS" integrado por: la delegada del Poder Ejecutivo Dra. Beatriz Cozzano, el delegado empresarial Dr. Juan Mailhos y los delegados de los trabajadores Sres. Eduardo Sosa y Daniel Delgado (FUECYS) RESUELVEN:-----

PRIMERO: Las delegaciones del sector empresarial y de los trabajadores presentan a este Consejo un convenio suscrito en el día de hoy correspondiente al subgrupo 8 capítulo "Seguridad Electrónica" con vigencia desde el 1º de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2016.-----

SEGUNDO: Por este acto se recibe el citado convenio, a efectos de la publicación y registro, de conformidad con la normativa vigente.-----

Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicado.



The image shows four handwritten signatures. In the top left, there is a small signature that appears to be 'Eduardo Sosa'. To its right is a large, complex signature. Below the 'Eduardo Sosa' signature is another signature that clearly reads 'Eduardo Sosa'. To the right of the large signature is another large, complex signature.

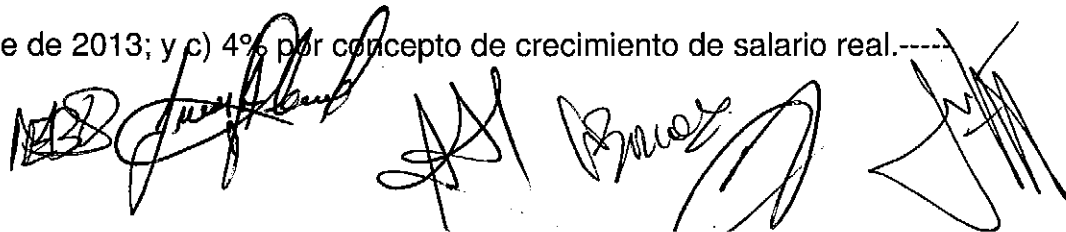
CONVENIO.- En Montevideo, el 26 de noviembre de 2013, entre: **POR UNA PARTE:** los Sres. Eduardo Sosa y Daniel Delgado en representación de FUECYS y los Sres. Luis Briozzo, Juan Canabe, Alison Andueza y Eduardo Bauzá (UNATRASE) en representación de los trabajadores del sector. **Y POR OTRA PARTE** el Dr Juan Mailhos en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay y los Sres. Carlos Moreira y Andrés Pereira en representación de la Cámara de Instaladores Profesionales de Sistemas Electrónicos de Seguridad (CIPSES), acuerdan la celebración del presente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales del **grupo N° 19 “Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, subgrupo 08 “Empresas de seguridad y vigilancia”, capítulo “Seguridad Electrónica”** en los siguientes términos:-----

PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación: El presente acuerdo regirá el período comprendido entre el 1° de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2016 (42 meses) y sus normas tendrán carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.-----

SEGUNDO: Ajuste salarial del 1° de julio de 2013: Los salarios mínimos por categoría, con vigencia desde el 1° de julio de 2013 serán:

Franja 1- Cadete; limpiador; recepcionista/ telefonista:	\$ 12.285
Franja 2- Cobrador; Vendedor/ promotor; auxiliar administrativo:	\$ 13.688
Franja 3- Chofer de respuesta; técnico de segunda:	\$ 15.250
Franja 4- Operador	\$ 16.422
Franja 5- Técnico de Primera	\$ 18.768

Los salarios mínimos se ajustaron en un **7,44%** que surge de la acumulación de los siguientes ítems: a) 0,79% de correctivo previsto en el convenio anterior; b) 2,5% promedio entre la mínima y la máxima de inflación relevadas por el Banco Central (centro de la banda) para el período 1ero de julio de 2013 a 31 de diciembre de 2013; y c) 4% por concepto de crecimiento de salario real.-----



Los cargos de nivel superior al de Técnico de Primera se consideran personal de confianza, razón por la cual no han sido laudados.-----

Para determinar el salario mínimo por categoría, se sumarán todas las partidas salariales fijas y variables existentes en cada remuneración, con excepción de la antigüedad y presentismo las que no se tomarán en cuenta para dicho cálculo. Las partidas no gravadas a que hace referencia el artículo 167 de la ley 16.713, tampoco podrán ser consideradas como parte integrante del salario mínimo.-----

TERCERO: Sobrelaudos. Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en el artículo anterior, ningún trabajador del sector podrá percibir, a partir del 1º de julio de 2013, un incremento inferior al **7,44%** si sus salarios son de hasta \$14,000 (tramo1) $(1,025*1,0079*1,04=1,0744)$; **5,89%** $(1,025*1,0079*1,0250=1,0589)$ si sus salarios van entre \$14.001 y \$25.000 (tramo 2); **5,12%** $(1,025*1,0079*1,0175=1,0512)$ si sus salarios van entre \$25.001 y \$37.000 (tramo 3) y **3,31%** $(1,025*1,0079=1,03309)$ si los salarios superan \$37.001 (tramo 4). Los factores de cálculo que se incluyen entre paréntesis, consideran respectivamente la media entre la máxima y la mínima (centro de la banda) de inflación prevista por el BCU para el período 1ero de julio de 2013 a 31 de diciembre de 2013; el correctivo de inflación que corresponde al término del convenio anterior y el crecimiento de salarios acordado.-----

Las franjas salariales mencionadas e incorporadas en cada tramo de sobrelaudos se reajustaran, en oportunidad de cada ajuste salarial, por el mismo porcentaje que los salarios mínimos del sector.-----

CUARTO: Ajuste del 1ero de enero de 2014 Los salarios de todos los trabajadores del sector (**laudados y sobrelaudados**) recibirán el 1ero de enero de 2014 un incremento resultante de la acumulación de a) por inflación proyectada: promedio entre la meta mínima y máxima de inflación fijada por el

16/12/13

W

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Banco Central para el período 1ero de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014; y b) correctivo para cubrir la diferencia entre la inflación proyectada para el período 1ero de julio de 2013 a 31 de diciembre de 2013 y la inflación real de igual período.-----

QUINTO: Ajuste del 1ero de julio de 2014 El 1º de julio de 2014 los **salarios mínimos** del sector recibirán un incremento de 3% por concepto de crecimiento de salario real. Igual porcentaje recibirán los **sobrelaudos** del tramo 1 reajustados de conformidad a la cláusula tercera in fine. Aquellos trabajadores **sobrelaudados** que correspondan al tramo 2 de salarios debidamente reajustados, tendrán por concepto de crecimiento de salario real **1.50%**, en tanto que los que correspondan al tramo 3 (previamente reajustados) tendrán **1% de crecimiento**. Los salarios del tramo 4 no recibirán crecimiento..-----

SEXTO: Ajuste del 1ero de enero de 2015 Los salarios de todos los trabajadores del sector (**laudos y sobrelaudos**) recibirán el 1ero de enero de 2015 un incremento resultante de la acumulación de a) por inflación proyectada: promedio entre la meta mínima y máxima de inflación fijada por el Banco Central para el período 1ero de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2015; y b) correctivo para cubrir la diferencia entre la inflación proyectada para el período 1ero de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014 y la inflación real de igual período.-----

SEPTIMO: Ajuste del 1ero de julio de 2015 El 1º de julio de 2015 los **salarios mínimos** del sector recibirán un incremento de **3%** por concepto de crecimiento de salario real. Igual porcentaje recibirán los **sobrelaudos** del tramo 1. Aquellos trabajadores sobrelaudados pertenecientes al tramo 2 tendrán por concepto de crecimiento de salario real **1.5%**, en tanto que los del tramo 3 tendrán **1%** de crecimiento. Los salarios del tramo 4 no recibirán crecimiento..-

OCTAVO: Ajuste del 1ero de enero de 2016 Los salarios de todos los trabajadores del sector (**laudos y sobrelaudos**) recibirán el 1ero de enero de

2016 un incremento resultante de la acumulación de a) por inflación proyectada: promedio entre la meta mínima y máxima de inflación fijada por el Banco Central para el período 1ero de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016; y b) correctivo para cubrir la diferencia entre la inflación proyectada para el período 1ero de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2015 y la inflación real de igual período.-----

NOVENO: Ajuste del 1ero de julio de 2016 El 1º de julio de 2016 los **salarios mínimos** del sector recibirán un incremento de **1,5%** por concepto de crecimiento de salario real. Igual porcentaje recibirán los sobrelaudos del tramo 1. Aquellos trabajadores sobrelaudados que perciben salarios identificados como tramo 2 tendrán por concepto de crecimiento de salario real **0,75%**, en tanto que los que perciban salarios del tramo 3 tendrán **0,50%** de crecimiento. Los salarios del tramo 4 no recibirán crecimiento..-----

DECIMO: Correctivo final: Al término de este convenio se revisarán los cálculos de la inflación proyectada para el período 1ero de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016, comparándolos con la variación real del IPC de igual período. La variación en más o en menos se incluirá en el porcentaje de ajuste de salarios que rijan a partir del 1º de enero de 2017..-----

DECIMO PRIMERO: Disposiciones generales para todas las categorías Aquellos trabajadores que realicen regularmente más de una función recibirán el salario correspondiente a la categoría mejor remunerada. Aquel trabajador que en forma transitoria deba realizar suplencias en una categoría superior, percibirá el salario correspondiente a dicha categoría durante el período que dure la suplencia. Este hecho deberá ser registrado en el Libro de Registro Laboral.-----

DECIMO SEGUNDO: Ropa de trabajo general y para embarazadas - Todos los trabajadores del sector recibirán: a) 2 uniformes compuestos de pantalón y camisa una vez al año; b) 1 par de zapatos una vez al año; c) un camperón una

vez cada dos años y d) 1 equipo de lluvia cuando la naturaleza de la tarea realizada así lo exija. -----

En caso de trabajadoras embarazadas las empresas les proveerá de un uniforme adecuado a su estado de forma de permitirles el desempeño normal de sus tareas.-----

DECIMO TERCERO: Elementos de seguridad. Las partes convienen que los vehículos de respuesta deberán contar con implementos elementales de primeros auxilios y también dispondrán por lo menos de un foco lumínico de potencia adecuada para facilitar la tarea de los trabajadores en horario de trabajo nocturno.-----

DECIMO CUARTO:Prima por antigüedad. El tope de la prima por antigüedad para los trabajadores que hayan cumplido un mínimo de 8 años en la empresa al 1ero de enero de 2013, es de 8% calculado sobre el salario mínimo de la categoría.-----

DÉCIMO QUINTO: Régimen de descanso semanal. Se mantiene el régimen de descanso semanal previsto en el convenio de fecha 30 de agosto de 2006 consistente en que las categorías Operador y Chofer de respuesta deben adecuarse a un régimen de seis días de trabajo con dos días de descanso.-----

DECIMO SEXTO: Descanso intermedio La media hora de descanso intermedio se debe gozar efectivamente. En caso de que por razones de servicio no se pueda gozar se abonará con media hora adicional.-----

DÉCIMO SEPTIMO: Régimen de guardias. Se denomina Técnico de Guardia a aquel Técnico de Primera, que luego de cumplir su horario habitual de labor queda a disposición de la empresa para atender las urgencias técnicas que se produzcan por desperfectos en los equipos de seguridad instalados en los emplazamientos de los clientes. Este sistema de guardias atenderá solamente service y no efectuará nuevas instalaciones. Tanto el traslado del técnico como

16/018

W

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

las comunicaciones serán responsabilidad de la empresa. La remuneración del régimen de guardia será del 20% adicional al salario nominal del trabajador correspondiente al período de la guardia, salvo en aquellas empresas donde ya existiera un régimen más beneficioso el que se mantendrá.-----

DECIMO OCTAVO: Chofer con llaves. Para ingresar al inmueble del cliente, cuando se posea la tenencia de sus llaves, el Chofer de respuesta entrará junto al cliente, o un responsable autorizado por el mismo, o la policía, o un supervisor u otro empleado de su misma categoría, de la empresa. En ningún caso ingresará solo. Las empresas determinaran el número de llaves a transportar por cada móvil, exonerando de responsabilidad al chofer en caso de pérdida o sustracción siempre que haya actuado diligentemente.-----

DÉCIMO NOVENO: Oportunidad de pago de los salarios Las partes ratifican la obligatoriedad del pago de salarios debe realizarse dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al que corresponda abonar.-----

VIGESIMO: Día extra por exámenes génito mamarios Las empresas otorgaran un día adicional pago además del establecido por ley, para exámenes génito mamarios, debiendo la trabajadora comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a las 48 horas y acreditar su realización el mismo día de su reintegro.-----

VIGESIMO PRIMERO: Comparecencia de denunciante Se acuerda ampliar lo previsto por el artículo 160.5 del CGP otorgando también a la parte actora de todo juicio sobre violencia doméstica a percibir el jornal del día en que haya estado a disposición del juez.-----

VIGESIMO SEGUNDO: Licencias especiales para víctimas de violencia doméstica En aquellos casos en que el trabajador/a, sea víctima de violencia doméstica 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.-----

VIGESIMO TERCERO: Cláusulas de género Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 16045 de no discriminación por sexo; Ley 17514 sobre violencia doméstica y Ley 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 conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; Ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17242 sobre prevención del cáncer génito mamario; la Ley 16045 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 OIT según los CIT 100, 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 comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.-----

VIGESIMO CUARTO: Comisión Bipartita Se confirma el mantenimiento de la Comisión bipartita a los efectos de analizar aspectos referidos a condiciones laborales de los trabajadores ante cambios requeridos por los clientes; desarrollo de un formato de documento único de pago de salarios, adaptable a

cada empresa; carrera funcional de los trabajadores; seguro de vida y en general todo otro tema que tenga relación con el mejoramiento de las condiciones laborales en el sector. La Comisión bregará asimismo por combatir toda práctica que atente contra las fuentes genuinas de trabajo y en particular al informalismo y al trabajo no registrado. Cuando las circunstancias así lo aconsejen, la Comisión podrá dar participación a RE. NA. EM. SE , invitándole a integrarse a sus labores. La Comisión también deberá tratar el tema de la nueva categorización del sector, 90 días previos a la finalización del convenio, de forma de que sus resultados encabecen el próximo convenio.-----

VIGESIMO QUINTO: Comisión de salud e higiene laboral. Las partes se comprometen a instalar una comisión tripartita de salud e higiene laboral.-----

VIGESIMO SEXTO: Formación y cursos Las empresas asumirán el pago de las horas por la totalidad de los cursos que se requieran para el desempeño de los distintos cargos. Siendo dentro del horario de trabajo no habrá pago adicional. En caso de realizarse fuera de horario de trabajo se abonarán como horas extras.-----

VIGESIMO SEPTIMO: Cláusula de salvaguarda En la hipótesis que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el actual convenio, básicamente en caso de una caída del PBI debajo de 2%, o de un alza del IPC que superare 15% las partes podrán convocar el Consejo de Salarios para analizar la situación, procediéndose a renegociar el convenio por el plazo restante de vigencia del mismo.-----

VIGESIMO OCTAVO: 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 compromete 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

(Handwritten mark)

(Handwritten mark)

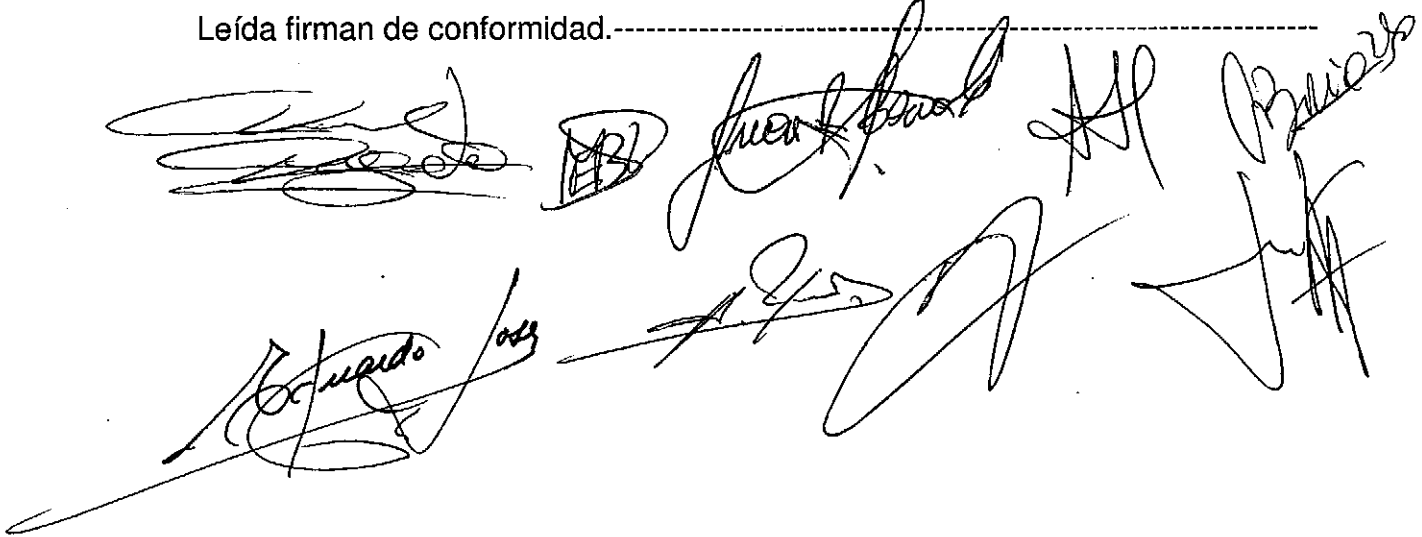
(Handwritten signatures)

Central de Trabajadores (PIT-CNT) o de la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio (FUECYS).-----

VIGESIMO NOVENO: Prevención de Conflictos. En caso de situaciones o diferencias entre trabajadores y empresarios del sector que puedan derivar en la eventual detención de tareas, con pérdida de salarios para los trabajadores y pérdida de productividad para las empresas, las partes buscarán su solución a través de las siguientes instancias; b) reunión bipartita en procura de un rápido entendimiento; b) si en el término de 48 hs. no se lograra un acuerdo se requerirá al Consejo de Salarios la urgente convocatoria a las partes, actuando el mismo como órgano de mediación o conciliación; c) en caso de que dentro de un plazo de siete días su intervención no lograra dar solución al diferendo las partes quedarán en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinentes. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo facultará a cualquiera de los firmantes de este acuerdo a dar por rescindido el convenio conforme lo establecido por la Ley Nº 18566.-----

TRIGESIMO: Obligación de negociar Las partes expresan su voluntad de iniciar la negociación de un nuevo convenio 60 días antes del vencimiento del plazo del actual, procurando alcanzar un acuerdo con relación al mismo antes del 31 de diciembre de 2016.-----

Leída firman de conformidad.-----

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains four signatures, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 27 de noviembre de 2013

Pase a División Documentación y Registro.

PH Luis César Romero
LUIS CÉSAR ROMERO
Director Nacional de Trabajo

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

Montevideo, 2 DIC 2013

Reg. Con el Nº 553, 2013

Folio, 01 al 11

Grupo 19

Sub-Grupo 08 Cap. Seg. Electrónica

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