

/

**CONVENIO.**- En Montevideo, el día 25 de octubre de 2012, **POR UNA PARTE:** los Sres. Eduardo Sosa y Daniel Delgado en representación de FUECYŠ y **POR OTRA PARTE** el Cr Hugo Montgomery y el Dr Juan Mailhos (Cámara Nacional de Comercio y Servicios) acuerdan la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales del Grupo 19 “Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, subgrupo N° 24, “Tintorerías”, de acuerdo con los siguientes términos:-----

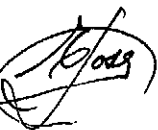
**PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación:** El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2012 y el 30 de junio de 2013, (12 meses) y sus disposiciones tendrán carácter nacional, incluyendo a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.-----

**SEGUNDO: Ajuste salarial del 1° de julio de 2012:** El 1ero de julio de 2012 el salario mínimo del sector será \$ 9.077 por mes, el jornal diario será \$ 363,08 (surge de dividir el sueldo mensual entre 25) y el valor hora \$ 45,38 (surge de dividir el jornal entre 8).--- Sin perjuicio del salario mínimo antes mencionado, ningún trabajador del sector podrá percibir un incremento salarial inferior al **6,21%** resultante de la acumulación de: a) inflación proyectada para el período 1 de julio de 2012 a 31 de diciembre de 2012: 2,5%; b) correctivo que surge de dividir la inflación real del período 1 de enero 2012 a 30 de junio de 2012 (1,0413) y la inflación proyectada para igual período (1,025): 1,59% y c) 2% de incremento de salario real.-----

Si se hubieran otorgado incrementos de salarios a cuenta de lo establecido en este ajuste los mismos podrán deducirse.-----

**TERCERO: Ajuste del 1° de enero de 2013:** El 1ero de enero de 2013 ningún trabajador del sector podrá recibir un incremento menor al resultante de la acumulación de los siguientes items: a) inflación proyectada promedio para el período enero-junio 2013 entre la meta mínima y máxima de inflación que fije el Banco Central (centro de la banda), b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período julio-diciembre 2012 y la inflación real de igual período; y c) 1,5% por concepto de incremento de salario real.-----

**CUARTO: Correctivo final:** Al término de este convenio se revisarán los cálculos de la inflación proyectada para el período enero-junio 2013, comparándolos con la variación real del IPC de igual período. La variación en más o en menos se ajustará a los valores de salarios del próximo convenio.-----



**QUINTO:** 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.-----

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

**SEPTIMO: Beneficios anteriores:** Se ratifica la vigencia del día 6 de enero como el día del trabajador del sector feriado no laborable pago, así como de la prima por antigüedad que se seguirá percibiendo a partir de cumplido el segundo año de trabajo (mes 25), con tope de 10 años y será equivalente a 0,5% por año del salario mínimo del sector vigente en cada período.-----

**OCTAVO: Quebranto de caja:** A partir del 1ero. de julio de 2012 el quebranto de caja para los choferes empleados directos de las tintorerías y para los trabajadores que se desempeñen en las receptorías que manejen dinero, tendrá un monto mensual de \$ 403. En caso de que se constataren faltantes por causa imputable al trabajador, el mismo podrá ser sancionado. En ningún caso se procederá al descuento de dicho faltante del salario, cubriéndose el mismo solo con el quebranto.-----

**NOVENO: Comisión de categorías:** Las partes acuerdan la creación de una comisión bipartita para analizar las categorías en el sector, teniéndose en cuenta sus resultados en la próxima negociación salarial.-----

**DÉCIMO : 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 PRIMERO: Enfoque de género.** Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 17514 sobre violencia doméstica y Ley 17817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. 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 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. 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.-----

**DÉCIMO 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 y una mejor remuneración, 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 las

ejecuciones y logros en la producción ,f) obtener nuevos y mejores productos y servicios. La comisión se convocará a partir de los 90 días de firmado este acuerdo.-----

**DECIMO TERCERO: Comisión de Salud e Higiene Laboral.** Se conviene la instalación de una Comisión Tripartita de Salud e Higiene Laboral, la que se convocará a partir de los 60 días de firmado este acuerdo.-----

**DÉCIMO CUARTO: Cláusula de salvaguarda.** En la hipótesis que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el actual convenio, las partes podrán convocar el Consejo de Salarios respectivo para analizar la situación y actuar en consecuencia.-----

**DECIMO QUINTO: 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 Central de Trabajadores (PIT-CNT) o de la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios (FUECYS).-----

Leída, firman de conformidad-----

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a signature that appears to be 'H. S. ...'. On the right, there is a signature that appears to be 'Eduardo José ...'. Below these, there are several other overlapping and less legible signatures.

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 26 de Noviembre de 2012

Pase a División Documentación y Registro.

*p/a Pablo Gutiérrez*  
LUIS CÉSAR ROMERO  
Director Nacional de Trabajo

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

Montevideo, **28 NOV 2012**

Reg. Con el N° **348/2012**

Folle, **01** al **05**

Grupo **19**

Sub-Grupo **24**

**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