

En Montevideo el 16 de diciembre de 2013 se reúne el Consejo de Salarios del Grupo 19 "Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos" integrado por la Dra Beatriz Cozzano delegada del Poder Ejecutivo, el Cr Hugo Montgomery (Cámara Nacional de Comercio y Servicios) y el Dr Alvaro Nodale (ANMYPES) delegados del sector empresarial y los Sres Eduardo Sosa y Daniel Delgado (FUECYS) delegados de los trabajadores y dejan constancia de:-----

PRIMERO: Las delegaciones de empleadores y trabajadores hacen entrega a este Consejo de los convenios colectivos suscriptos en el día de hoy correspondientes a:-----  
subgrupo 5 Inmobiliarias y Administración de Propiedades.-----  
subgrupo 11 Agencias de Viaje (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte).-----  
subgrupo 12 Agencias de Publicidad.-----  
subgrupo 23 Alquiler, servicios y soportes de equipos de filmación.-----  
subgrupo Residual.-----

SEGUNDO: El Consejo recibe los mencionados acuerdos y solicita su publicación y registro de conformidad a la normativa vigente.-----  
Leída que les fue se ratifican y firman de conformidad.-----

seamos

**CONVENIO.-** En Montevideo, el 16 de diciembre de 2013, **POR UNA PARTE:** los Sres. Eduardo Sosa y Daniel Delgado en representación de FUECYS y de los trabajadores del sector y **POR OTRA PARTE** el Cr. Hugo Montgomery en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios y de las empresas del sector, 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 11, "Agencias de viaje (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte)" 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 2013 y el 30 de junio de 2016 (36 meses) y sus disposiciones tendrán carácter nacional, aplicándose a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.-----

**SEGUNDO: Ajuste salarial del 1° de julio de 2013:** Los salarios de todos los trabajadores vigentes al 30 de junio de 2013 ajustaran el 1ero de julio de 2013 **7,39%** producto de la acumulación de: a) 5% centro del rango meta de inflación proyectada por el BCU para el período 1ero de julio de 2013 a 30 de junio de 2014; y b) 2,28% correctivo previsto en el convenio de fecha 30 de mayo de 2011.-----

En función de lo señalado los salarios mínimos por categoría, para los trabajadores comprendidos por el **Grupo 19, Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos, Sub Grupo 11, Agencias de viaje (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte)**, que tendrán vigencia desde el 1° de julio de 2013 serán:-----

**ADMINISTRATIVO**

I- CADETE	\$ 10.365
II- TELEFONISTA, RECEPCIONISTA Y AUXILIAR 3°	\$ 12.670
III- AUXILIAR 2°, SECRETARIO	\$ 15.355
IV- CAJERO	\$ 17.246
V- AUXILIAR 1°, SECRETARIO EJECUTIVO	\$ 18.349

VI- JEFE DE ADMINISTRACION \$ 20.384

**PERSONAL DE SERVICIO**

I- PORTERO \$ 10.365

II- CHOFER \$ 12.670

**PERSONAL ESPECIALIZADO**

II- AUXILIAR DE VENTAS O RESERVAS,

PROMOTOR \$ 12.670

III- GUIA, OFICIAL 3° \$ 15.355

V- OFICIAL 2°, GUIA BILINGÜE \$ 18.349

VI- OFICIAL 1° \$ 20.384

VII- JEFE DE VENTAS \$ 23.404

VIII- ADMINISTRADOR GENERAL O

GERENTE GENERAL sin tarifa salarial

Para determinar el salario mínimo por categoría, se sumarán todas las partidas salariales fijas y variables existentes en cada remuneración, con excepción de las partidas por 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 también podrán ser consideradas como parte del salario mínimo de cada categoría.-----

Los incrementos de salarios establecidos en este artículo y en los subsiguientes no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable como por ejemplo comisiones.-----


Si se hubieran otorgado incrementos de salarios a cuenta de lo establecido podrán deducirse.-----


**TERCERO: Ajuste de salarios mínimos al 1ero de enero de 2014** Los salarios mínimos de las categorías cadete, telefonista, recepcionista, auxiliar 3ero, portero, chofer, auxiliar de ventas o reservas, y promotor recibirán **4%** por concepto de crecimiento de salario real. Las categorías auxiliar 2do, secretario, cajero, guía y oficial 3ero recibirán **3%** por igual concepto. Las categorías auxiliar 1ero, secretario ejecutivo, jefe de administración, oficial 2do, guía bilingüe, y oficial 1ero recibirán **2%**, en tanto que el jefe de ventas recibirá **1%**, en todos los casos por crecimiento de salario real.-----


4

**CUARTO: Ajuste de sobrelaudos al 1ero de enero de 2014** Los trabajadores del sector que al 31 de diciembre de 2013 percibieran hasta un 30% sobre el salario mínimo de su categoría- vigente a dicha fecha- recibirán un incremento de 1,5% por concepto de crecimiento de salario real. En el caso de que los salarios superaren el 30% de los mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2013, el incremento será de 1% por igual concepto.-----

**QUINTO: Ajuste del 1º de julio de 2014:** El 1ero de julio de 2014 todos trabajadores del sector recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes items: a) inflación proyectada promedio para el período 1ero de julio de 2014 a 30 de junio de 2015 entre la meta mínima y máxima de inflación que fije el Banco Central (centro de la banda) y b) correctivo para cubrir la diferencia entre la inflación proyectada para el período 1ero de julio de 2013 a 30 de junio de 2014 y la inflación real de igual período.-----

 **SEXTO: Ajuste de salarios mínimos al 1ero de enero de 2015** Los salarios mínimos de las categorías cadete, telefonista, recepcionista, auxiliar 3ero, portero, chofer, auxiliar de ventas o reservas, y promotor recibirán 3% por concepto de crecimiento de salario real. Las categorías auxiliar 2do, secretario, cajero, guía y oficial 3ero recibirán 2% por igual concepto. Las categorías auxiliar 1ero, secretario ejecutivo, jefe de administración, oficial 2do, guía bilingüe, y oficial 1ero recibirán 1,5%, en tanto que el jefe de ventas recibirá 1% en todos los casos por crecimiento de salario real.----

 **SEPTIMO: Ajuste de sobrelaudos al 1ero de enero de 2015** Los trabajadores del sector que al 31 de diciembre de 2014 percibieran hasta un 30% sobre el salario mínimo de su categoría- vigente a dicha fecha- recibirán un incremento de 1,5% por concepto de crecimiento de salario real. En el caso de que los salarios superaren el 30% de los mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2014, el incremento será de 1% por igual concepto.-----

 **OCTAVO: Ajuste del 1º de julio de 2015:** El 1ero de julio de 2015 todos trabajadores del sector recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes items: a) inflación proyectada promedio para el período 1ero de julio de 2015 a 30 de junio de 2016 entre la meta mínima y máxima de inflación que fije el Banco Central

5

(centro de la banda) y b) correctivo para cubrir la diferencia entre la inflación proyectada para el período 1ero de julio de 2014 a 30 de junio de 2015 y la inflación real de igual período.....

**NOVENO: Ajuste de salarios mínimos al 1ero de enero de 2016** Los salarios mínimos de las categorías cadete, telefonista, recepcionista, auxiliar 3ero, portero, chofer, auxiliar de ventas o reservas, y promotor recibirán **1,5%** por concepto de crecimiento de salario real. Las categorías auxiliar 2do, secretario, cajero, guía y oficial 3ero recibirán **1%** por igual concepto. Las categorías auxiliar 1ero, secretario ejecutivo, jefe de administración, oficial 2do, guía bilingüe, y oficial 1ero recibirán **0,75%**, en tanto que el jefe de ventas recibirá **0,5%** en todos los casos por crecimiento de salario real.--

**DECIMO: Ajuste de sobrelaudos al 1ero de enero de 2016** Los trabajadores del sector que al 31 de diciembre de 2015 percibieran hasta un 30% sobre el salario mínimo de su categoría- vigente a dicha fecha- recibirán un incremento de **0,75%** por concepto de crecimiento de salario real. En el caso de que los salarios superaren el 30% de los mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2015, el incremento será de **0,5%** por igual concepto.....


**DECIMO PRIMERO: Correctivo final:** Al término de este convenio se revisarán los cálculos de la inflación proyectada para el período 1ero de julio de 2015 a 30 de junio de 2016, 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.....

**DECIMO SEGUNDO:** Los incrementos de salarios establecidos en este convenio no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable como por ejemplo comisiones. Así mismo si se hubieran otorgado incrementos de salarios a cuenta de lo establecido en este convenio podrán deducirse.....


**DÉCIMO TERCERO: 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


6

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.-----

 **DECIMO CUARTO: 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 de común acuerdo cuando las partes así lo convengan.-----

**DECIMO QUINTO: Normas de seguridad.** Se conviene la instalación de una Comisión Tripartita de Salud e Higiene Laboral, la que se convocará cuando de común acuerdo las partes así lo convengan.-----

 **DECIMO SEXTO: Licencia especial 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, de la que surja la existencia de lesiones. El comprobante de la denuncia, así como la



7

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. Para el caso de que el Forense no acredite la existencia de lesiones, los días gozados por licencia se consideraran faltas injustificadas.-----

**DÉCIMO SEPTIMO: Cláusula de salvaguarda.** a En caso de que la inflación anual medida entre el 1/7/13 y 30/6/14 supere el 12%; entre el 1/7/14 y 30/6/15; supere el 13% y entre el 1/7/15 y el 30/6/16 supere el 14%; o si el PIB tiene una sensible caída en tres trimestres consecutivos; caducará el presente convenio, obligándose las partes a convocar al Consejo de Salarios del sector en un plazo máximo de 60 días con el fin de negociar nuevamente los salarios y/o ajustes pactados en el presente convenio.-----

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

**DECIMO NOVENO: 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 24hs; 2) Si no tuvieran resultados, en un plazo subsiguiente de 48hs, 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 así como en el décimo octavo facultará a cualquiera de las partes a dar por rescindido el convenio.-----

Leída firman de conformidad en ocho ejemplares de un mismo tenor.



**DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO**

Montevideo, 17 de diciembre de 2013

Pase a División Documentación y Registro.

*pt/Luis Romero*  
**LUIS CÉSAR ROMERO**  
Director Nacional de Trabajo

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

Reg. Con el Nº 584,13  
Grupo 19  
Montevideo, 12/12/13  
Folio, 1 al 9  
Sub-Grupo 11

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

*[Signature]*  
**For Div. Doc. y Registro**

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