

**ACTA:** En la ciudad de Montevideo, el día 26 de diciembre 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 13 "Investigación de Mercado" con vigencia entre el 1 de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2015.-----

**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.

**CONVENIO:** En Montevideo, el 26 de diciembre de 2013, **POR UNA PARTE:** los delegados empresariales Dr Juan Mailhos en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay y Alain Mizrahi, asistido por el Dr Raul Damonte en representación de la Cámara de Empresas de Investigación Social y de Mercado de Uruguay (CEISMU) **Y POR OTRA PARTE:** los delegados de los trabajadores Eduardo Sosa y Daniel Delgado en representación de FUECYS y Victor González, Ivonne García, Zully Cáceres y Agustín Artigas en representación de los trabajadores del sector acuerdan la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales del Grupo N° 19 "Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos" subgrupo 13 "Empresas de Investigación de Mercado y Estudios Sociales" en los siguientes términos:-----

**PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación:** El presente convenio abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2015 (30 meses) y sus normas tendrán carácter nacional y se aplicarán a todos los trabajadores dependientes de las empresas que componen el sector "Empresas de Investigación de Mercado y Estudios Sociales", salvo los cargos de niveles superiores a los correspondientes al Nivel 4- que por sus características- no serán alcanzados por las disposiciones salariales del presente convenio.-----

**SEGUNDO: Ajuste salarial 1º de julio de 2013** Todos los salarios del sector ajustaran al 1ero de julio de 2013 **7,39%** producto de la acumulación de los siguientes items: a)Inflación esperada: **5%** resultante del promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central para el período 1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014.-----  
 B) Correctivo: **2,28%** de acuerdo a lo pactado en el convenio de 24 de marzo de 2011 publicado y registrado de conformidad a la normativa vigente.-----

En consecuencia los salarios mínimos al 1º de julio de 2013 serán:-----

- Nivel 1:** Limpiador y Cadete.....\$ **10.597**
- Nivel 2:** Reclutador, Encuestador, Auditor, Telefonista  
Recepcionista, Digitador, Auxiliar 3ra de impresión  
Ayudante 2da. de Campo ----- \$ **11.660**
- Nivel 3:** Vendedor, Operador, Supervisor, Auxiliar Contable  
Ayudante 2da. de Impresión, Ayudante de Campo.....-\$ **13.251**
- Nivel 4:** Auxiliar 1ra. De impresión, Ayudante Analista, Jefe de  
Campo, Encargado de Ventas, Operador de Equipos,  
Coordinador.....-\$ **14.230.**

Los salarios mínimos antes mencionados podrán integrarse por retribución fija o variable (por ejemplo comisiones). A partir de la firma del presente convenio los salarios mínimos no podrán integrarse con las prestaciones a que hace referencia el artículo 167 de la Ley 16713 (tickets alimentación) lo que implica

que deben ser abonados íntegramente en dinero. La referida limitación sólo rige hasta el monto de los salarios mínimos.-----

**TERCERO: Destajos** Se reconoce entre las partes la necesidad de mantener la posibilidad del pago por destajo en el sector, acordándose los siguientes valores de remuneración por destajo para los cargos de encuestador y reclutador.-----

**CATEGORÍA ENCUESTADOR:** Se establecen los siguientes valores mínimos básicos para encuestas completas a regir a partir del 1º de julio de 2013.-----

**Encuestas cara a cara**

Duración	Valor en \$ a partir 1/07/13
Hasta 15 min.	\$41,86
15 - 30 min.	\$71,22
30 - 45 min.	\$92,91
45 - 60 min.	\$115,66

**Encuestas telefónicas**

Duración	Valor en \$ a partir 1/07/13
Hasta 5 min	\$10,29
6 - 10 min.	\$17,79
11 - 15 min.	\$28,17
16 - 20 min.	\$38,70
+ 21 min.	\$48,81

**Reclutamientos:**

Motivacional	\$123,94
Locación central	\$93,01

Se ratifica la eliminación de la categoría mayor a 60 minutos en las encuestas cara a cara, cuyo pago se negociará caso por caso en cada empresa y para cada estudio en particular.-----

**CUARTO: Ajuste al 1ero de enero de 2014.** El 1ero de enero de 2014 los salarios mínimos del sector recibirán un incremento de 5% para los niveles 1 y 2 por concepto de crecimiento de salario real, en tanto que los restantes niveles recibirán 3% por igual concepto. Los sobrelaudados hasta el 30% por encima de los mínimos de categoría incrementaran 3%; los que están entre el 30% y el 50% recibirán 2% en tanto que los que están por encima del 50% del mínimo del laudo tendrán un crecimiento de salario real de 1%.-----

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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

**SEXTO: Ajuste al 1º de enero 2015** El 1ero de enero de 2015 los salarios mínimos del sector recibirán un incremento de 5% para los niveles 1 y 2 y 3% para los restantes niveles por concepto de crecimiento de salario real. Los **sobrelaudos** hasta el 30% por encima de los mínimos de categoría incrementaran 3%; los que están entre el 30% y el 50% recibirán 2%; en tanto que los que están por encima del 50% del mínimo del laudo tendrán un crecimiento de salario real de 1%.-----

**SEPTIMO: Ajuste del 1º de julio de 2015:** El 1ero de julio de 2015 todos los salarios recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes items: a) Promedio entre la meta mínima y máxima de inflación que fije el Banco Central (centro de la banda) para el período 1 de julio de 2015 y 31 de diciembre de 2015 y b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período 1ero de julio de 2014 a 30 de junio de 2015 y la inflación real de igual período -----

**OCTAVO: Correctivo final:** Al término de este convenio se revisarán los cálculos de la inflación proyectada para el período 1ero de julio de 2015 a 31 de diciembre de 2015, comparándolos con la variación real del IPC de igual período. La variación en más o en menos se ajustará a los valores de salarios que rijan a partir del 1ero de enero de 2016.-----

**NOVENO: Compensación por desgaste de ropa de trabajo:** Se acuerda que el pago de la compensación adicional por desgaste de ropa de trabajo, exclusivamente para los encuestadores de calle, se eleva a \$ 5.000 en los mismos términos y condiciones establecidos en la cláusula Vigésimo Tercero del Convenio del 24 de Marzo de 2011.-----

**DECIMO : Inclusión salario vacacional en cálculo de aguinaldo** Se dispone que los importes que las empresas abonen a los trabajadores en concepto de salario vacacional legal a partir de las licencias generadas durante el año 2013 y a gozar en el 2014, deberán ser tomados en cuenta para el cálculo del aguinaldo, dejándose de aplicar por tanto a partir de esa fecha (aguinaldo ejercicio 2014) el Decreto 49/2000.-----

**DECIMO PRIMERO: Concepto de Encuesta completa y validada:** A los efectos de la aplicación de cualquiera de las cláusulas de los convenios colectivos vigentes en el sector para el pago de cualquier tipo de encuesta, se deberán cumplir con la totalidad de las consignas e instructivos impartidos y ser

validadas por la Empresa. En caso de constatarse fraude en la confección de la encuesta, la empresa se reserva el derecho de catalogar el hecho como "notoria mala conducta". En caso de existir dudas, las partes se comprometen a analizar el punto en el marco de la cláusula de prevención de conflictos.-----

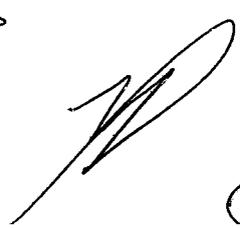
**DECIMO SEGUNDO: Contratos a tiempo parcial o por convocatoria.** -----

Las partes ratifican la modalidad contractual a tiempo parcial, por convocatoria o por proyecto, mediante la cual las empresas podrán optar por contratar personal, existiendo acuerdo de partes y suscribiendo el contrato correspondiente, por un período determinado en el cual puede ser convocado o no para trabajos puntuales. El personal convocado no está obligado a concurrir pero la negativa a dos convocatorias sucesivas se entenderá como renuncia, salvo razones debidamente justificadas que la empresa evaluará. El trabajador no está a la orden y solo genera el cobro de los haberes salariales devengados. Finalizado el proyecto o cumplido el plazo se le dará de baja por fin de contrato. La empresa garantiza la cuota mutual del trabajador siempre que haya sido convocado y haya trabajado al menos 9 jornales en el mes. Generados los jornales requeridos por el BPS para acceder al subsidio por desempleo, el trabajador no convocado, podrá solicitar el amparo a dicho subsidio. No convocado o no amparado al subsidio por desempleo, no se considera a la orden ni le corresponderá retribución alguna por los días no trabajados o no convocados. -----

Esta modalidad contractual es opcional, no obligatoria, y no elimina otras formas de contratación entre las partes, en el marco de la normativa legal vigente.-----

**DECIMO TERCERO: Cálculo del jornal de los trabajadores que cobrando por encuesta deben cumplir un horario determinado.** -----

Sobre este punto las partes ratifican lo expresado en el acta de Consejo de Salarios de fecha 15 de mayo de 2012. A los efectos aclaratorios se ejemplifica de la siguiente forma: si en un día de labor se trabajaron dos horas, corresponde se abonen dos horas de trabajo de acuerdo con el salario del laudo. Si con la remuneración obtenida con el trabajo a destajo hecho ese día no se alcanza el salario mínimo del laudo por dos horas de labor se deberá abonar el salario obtenido con el destajo más la diferencia hasta alcanzar el mínimo en igual cantidad de horas. En tanto cada Proyecto reconoce distinta intensidad de trabajo en su transcurso, y a los efectos de establecer si un trabajador ha alcanzado el salario mínimo fijado en el laudo, se tomará por mes completo comenzando a trabajar el 1º de mes. En caso de que el ingreso al proyecto lo sea luego del 1º de mes la comparación se hará tomando todo el tiempo que dure el proyecto de que se trate, para de esta forma establecer si durante el mismo y en promedio se ha alcanzado mediante el destajo el salario



*Handwritten signature and text on the right margin*

mínimo previsto en el Laudo. Si así fuera, no corresponderá el pago de diferencia.-----

**DECIMO CUARTO: Condiciones de realización de encuestas, pre-test y forma de pago.** Se establece que la duración de las encuestas, y en consecuencia su pago, se determinarán en base a un *pre-test* que se realizará en una cantidad suficiente de casos como para establecer un tiempo promedio de duración. Si no se pudiera realizar el *pre-test* en forma previa al inicio del trabajo de campo, se fijará un pago aproximado por caso estimando la duración promedio de la encuesta y ajustando el mismo luego de realizada una cantidad suficiente de casos como para definir el monto. Todas las encuestas realizadas en el *pre-test* se abonarán como parte del trabajo del encuestador, sean o no utilizadas luego como parte de la muestra definitiva. -----

**DECIMO QUINTO: Beneficios anteriores:** Se ratifica la vigencia de todos los beneficios pactados en los anteriores convenios colectivos del sector que no se contrapongan con el presente. Las partes en un plazo no mayor a 90 días se comprometen a realizar un anexo con los beneficios vigentes en el sector.-----

**DECIMO SEXTO: Prima por antigüedad (Nueva Prima y articulación con lo establecido en la cláusula décimo cuarta y décimo quinta del convenio colectivo de 24/03/2011).**-----

a) Para los encuestadores que a la fecha están en actividad, sigue vigente el artículo 14 del Convenio del 2011, Esto aplica solo para los encuestadores (artículo. 14 y 15 del Convenio del 2011) cualquiera sea su forma de remuneración (a destajo, como jornalero o mensualizado).-----

b) A partir del 1 de Enero de 2014, se establece una prima por antigüedad del 1% adicional por año (entendiendo por tal el cómputo mínimo de 240 jornadas), calculado sobre el salario mínimo de cada categoría, para las categorías niveles 1, 2, 3 y 4 de acuerdo al siguiente detalle:-----

- Un período de carencia inicial de dos años debiéndose entender en su aplicación que comienzan a cobrarla aquellos trabajadores que al 1 de enero de 2015 registren una antigüedad mínima de 2 años.-----
- El tope se establece en 5 años, o cuando se llegue a acumular el 5% por este concepto.-----
- Aquellos trabajadores que al 1ero de enero de 2015 registren una antigüedad de 5 o más años iniciarán cobrando 2% manteniéndose luego 1% adicional por año con el tope antes establecido.
- Los encuestadores nivel 2 que ingresen a partir del 1 de Enero de 2014, solo percibirán el beneficio establecido en el presente convenio (décimo sexta lit b) acordándose entre las partes que para ellos no aplica por mutuo acuerdo, la ultra-actividad de oficio de la cláusula 17 de la ley

18.566 respecto a lo establecido por las cláusulas décimo cuarto y décimo quinto del Convenio del 24 de marzo 2011.-----

- Los encuestadores que a la fecha de la firma del presente convenio ya estén cobrando el beneficio de las cláusulas 14 y 15 del convenio de 24 de marzo de 2011 continuarán percibiendo ambos beneficios.-----

**DECIMO SEPTIMO: Día extra por exámenes génito mamarios** Las empresas otorgaran un día adicional pago, para exámenes génito mamarios (mamografía o papanicolau) debiendo la trabajadora comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a 7 días, salvo casos de urgencia y acreditar su realización el mismo día de su reintegro. -----

**DECIMO OCTAVO: Examen de próstata** Las empresas otorgaran un día pago para el examen de próstata de los trabajadores mayores de 45 años, cuando dicho examen consista en un procedimiento invasivo. El trabajador deberá comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a 7 días salvo casos de urgencia y acreditar su realización el mismo día de su reintegro. -----

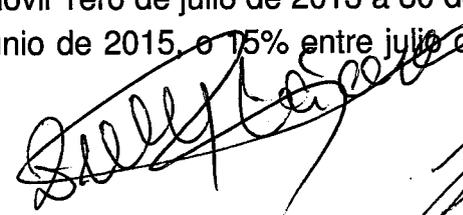
**DECIMO NOVENO: Licencias especiales para víctimas de violencia doméstica** En aquellos casos en que el trabajador/a, sea víctima de violencia doméstica (violencia física) comprobada a través de la denuncia policial o penal correspondiente, las empresas otorgarán 5 días hábiles de licencia especial sin goce de sueldo, con un máximo de 2 veces en el año y siempre que exista intervención de Médico Forense. 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. Para el caso de que el médico forense no acredite la existencia de lesiones, los días gozados de licencia se consideraran faltas injustificadas.-----

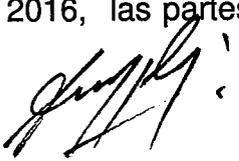
**VIGESIMO : Formación de Comisión Bipartita:** Las partes se comprometen a la formación de una comisión bipartita para analizar las categorías en el sector en el plazo de 90 días de la firma del presente convenio.-----

**VIGESIMO PRIMERO: Combate de la informalidad** Las partes manifiestan su preocupación por los niveles de informalidad en el sector , y a efectos de preservar la viabilidad del mismo y por ende de las fuentes de trabajo, se comprometen a denunciar los casos de los que tengan conocimiento así como el cabal e integro cumplimiento de los convenios colectivos del sector.-----

**VIGESIMO SEGUNDO: Cláusula de salvaguarda:** En la hipótesis que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el presente convenio, especialmente si el IPC superara 13% en el año móvil 1ero de julio de 2013 a 30 de junio de 2014; 14% entre julio 2014 a 30 de junio de 2015, o 15% entre julio de 2015 y el 30 de junio de 2016, las partes





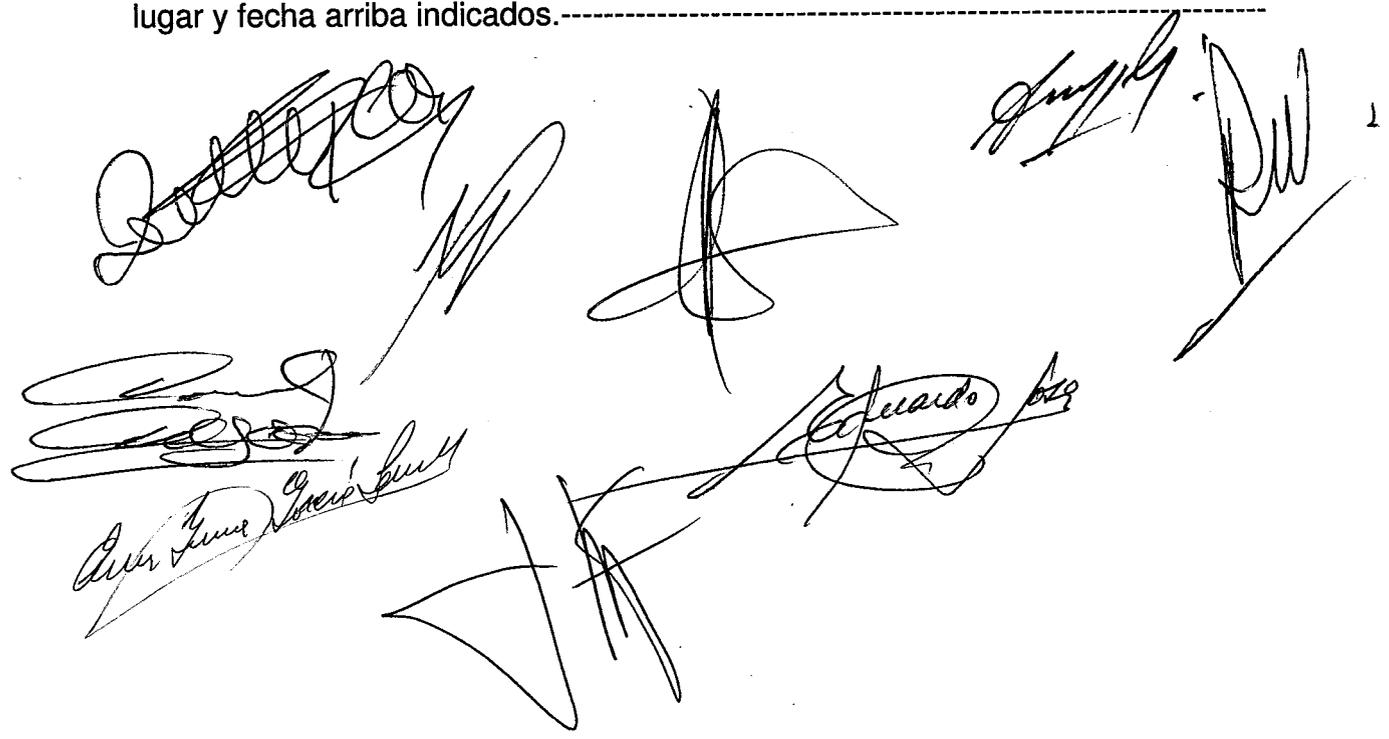
podrán convocar el Consejo de Salarios respectivo a fin de renegociar los ajustes pactados en el presente convenio.-----

**VIGESIMO TERCERO: Cláusula de paz, prevención y autocomposición de conflictos** : 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).-----

Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva, será comunicada a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión bipartita. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos de que éste asuma sus competencias. De no lograrse tampoco acuerdo en ese ámbito, se elevará el diferendo a la competencia de la DINATRA en el marco de lo establecido en la Ley 18.566. Durante todas las instancias de negociación consecuencia de la aplicación de la presente cláusula, las partes se comprometen a negociar de buena fé, absteniéndose de tomar medidas de cualquier naturaleza a consecuencia del diferendo. -----

**VIGESIMO CUARTO: Obligación de renegociar** Las partes se comprometen a que 90 días antes de la finalización del presente convenio, en forma bipartita procederán a su renegociación.-----

**VIGESIMO QUINTO: Retroactividad.** La retroactividad generada por la aplicación de los incrementos salariales del 1 de julio de 2013 que se acuerdan en el presente convenio se abonaran por las empresas no más allá del 30 de enero de 2014. Leído, se ratifican y firman 8 ejemplares de un mismo tenor en lugar y fecha arriba indicados.-----



**DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO**

Montevideo, 27 de diciembre de 2013

Pase a División Documentación y Registro.

  
**LUIS CÉSAR ROMERO**  
Director Nacional de Trabajo

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

Reg. Con el N° 598, 14

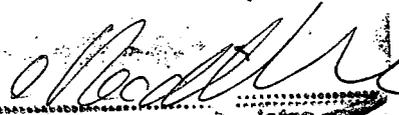
Grupo 19

Montevideo, 2/1/14

Folio, 1 al 9

Sub-Grupo 13

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

  
Per Div. Doc. y Registro

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