

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 24 de setiembre de 2019, reunido el **Consejo de Salarios del Grupo N° 14 "Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones" Subgrupo 02 "Entidades que otorgan crédito fuera del sistema Bancario" Capitulo "Administradoras de Crédito"**, integrado por: **Delegados del Poder Ejecutivo:** Dr. Nelson Díaz y Dra. Viviana Dell'Acqua ; **Delegados Empresariales:** Eduardo Brito del Pino y Julio Guevara **Delegados de los Trabajadores.** Sr. José Iglesias y Patricia Fischer; quienes hacen constar lo siguiente:

I) PRESENTACIÓN AL CONSEJO DE SALARIOS DEL ACUERDO ALCANZADO ENTRE SECTORES EMPLEADOR Y TRABAJADOR:

PRIMERO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tendrán carácter nacional, abarcando al personal dependiente de las empresas que componen el sector.

SEGUNDO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2019 y el 30 de junio de 2024 (60 meses), disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales con vigencia al 1° de julio y al 1° de enero de cada año.

TERCERO: Ajuste salarial del 1° de Julio del año 2019: Se determina a continuación los ajustes para los salarios en general, conforme el siguiente detalle:

1- **Salarios Mínimos por Categoría** - quedan establecidos los siguientes valores mensuales

A) Personal Administrativo

Encargado \$ 34488

Supervisor \$ 30177

Oficial \$ 25867

Auxiliar \$ 23477

Cadete \$ 23127

B) Personal de Servicio

Guardia de Seguridad \$ 23127

Auxiliar de Servicio \$ 23127

Ajuste salarial aplicado: 4.34%

2- **Para los salarios que al 30 de junio del año en curso estén por encima del valor de los mínimos de las categorías vigentes desde el 1/7/18**

2.a - Franja de salarios hasta \$ 50000 mensuales: un ajuste porcentual del 4.34% (1.035x1.0081)

2.b - Franja de salarios mayores a \$ 50000 y hasta \$ 75000 mensuales: un ajuste porcentual del 4.06% (1.035x1.0054)

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

2.c – Franja de salarios mayores a \$ 75000 y hasta \$ 150000 mensuales: un ajuste porcentual del 3.73% (1.035x1.0022)

Los porcentajes de incremento salarial que anteceden tienen como componentes de cálculo los siguientes factores acumulados:

- Aumento nominal semestral convenido: 3.5%
- Crecimiento real del salario calculado en base a la variación promedio del volumen físico real del PIB de los cuatro últimos trimestres publicada en la página web del Banco Central al 30 de junio pasado, comparada con los cuatro trimestres anteriores: 1.08%. Este factor de crecimiento se toma en un 75% para los salarios mínimos de categoría y para los comprendidos en la franja menor y en un 50% y 20% para las franjas subsiguientes. .

A efectos de determinar el nivel salarial de aquellos trabajadores que tengan remuneración variable, la franja y el incremento de salarios que les corresponde, se calculará el promedio mensual de las partidas variables recibidas en los últimos seis meses que se sumará a la remuneración fija percibida al 30 de junio del 2019.

CUARTO: Ajuste salariales futuros: Se determinarán en función a los siguientes criterios:

1 – En los meses de Enero 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024

Todos los mínimos de categoría, así como también quienes ganen por encima, independientemente de la franja en que se ubiquen : 3.5%

2 – En los meses de Julio 2020, 2021, 2022 y 2023

Se determinará aplicado sobre los salarios que se vengán percibiendo al 30 de junio de cada año y conforme la acumulación de los siguientes factores:

- 3.5% aumento nominal semestral convenido
- Crecimiento real del salario calculado en base a la variación promedio del volumen físico real del PIB de los cuatro últimos trimestres publicada en la página web del Banco Central al 30 de junio de cada año, comparada con los cuatro trimestres anteriores. El porcentaje resultante se tomará en un 75% para los salarios mínimos de categoría y para los de la franja menor y en un 50% y un 20% para las franjas subsiguientes. A los efectos del cálculo base del PBI se establece un tope máximo de crecimiento del PBI del 5%
- Correctivo anual que resulte de la diferencia en más entre la variación del IPC de los últimos doce meses y los aumentos nominales otorgados y acumulados en el periodo (3.5% semestral igual a 7.12% acumulado).

En el caso de que los incrementos salariales superen a la variación del IPC generando un aumento del salario real, la diferencia será descontada del incremento de salario adicional que se otorgue por crecimiento del PBI siguiendo el procedimiento de efectuar primero el descuento correspondiente sobre el crecimiento total del PBI, aplicándose luego el cálculo

del porcentaje sobre la franja salarial que corresponda. En la eventualidad de que la variación del PBI diera un porcentaje negativo, no será considerada a los efectos del calculo del ajuste en ese periodo pero será descontada en el año o años siguientes cuando haya crecimiento del PBI. En este caso el factor de crecimiento será del 90% para los salarios minimos de las categorias y para los comprendidos en la franja menor, 60% y 24% para las franjas subsiguientes.

A efectos de determinar el nivel salarial de aquellos trabajadores que tengan remuneración variable, se calculará, en cada oportunidad, el promedio semestral de las partidas variables recibidas en los últimos seis meses que se sumará a la remuneración fija percibida antes del ajuste.

QUINTO – Actas de ajustes futuras

Las partes acuerdan publicados los datos de variación del IPC con cierres al 31 de diciembre y al 30 de junio de cada año, se reunirán a efectos de suscribir el acta de ajuste salarial correspondiente.

SEXTO – Composición de los salarios mínimos: Los salarios mínimos podrán integrarse por remuneración fija y variable (ej. Comisiones, premios, etc.) así como también por las prestaciones a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16713, siempre en este último caso, hasta el porcentaje máximo establecido en la misma ley. No estarán comprendidos dentro de los mismos partidas tales como el presentismo o prima por antigüedad que pudieran estar percibiéndose.

Cuando la remuneración fija sea menor al salario mínimo de la categoría correspondiente, el importe de la misma no podrá ser inferior al 75% de lo establecido por el laudo

SEPTIMO: Canasta de Fin de año: Antes del 20 de diciembre de cada año se pagará una partida "canasta de fin de año" que durante la vigencia de este convenio se abonará en efectivo o tickets alimentarios por un valor de \$ 3825 (tres mil ochocientos veinticinco pesos) reajustables anualmente de acuerdo cláusula DÉCIMO de este acuerdo.

OCTAVO: Boletos adicionales: A los trabajadores que deban utilizar mas de un boleto para trasladarse entre su residencia y su lugar de trabajo, la empresa les reintegrará el importe correspondiente al o los boletos adicionales.

NOVENO: Presentismo: A partir de la fecha de vigencia de este convenio la prima por presentismo vigente pasará a ser de un 5.75% sobre el salario nominal mensual de cada trabajador. La percibirán todos aquellos que durante el mes no hayan tenido ni una falta, salvo las motivadas por licencia maternal, accidente de trabajo o enfermedad profesional, licencias ordinarias o especiales, licencia sindical o paralización por huelga u otras medidas gremiales dispuestas por el PIT CNT o AEBU y resueltas con carácter general. No la percibirán aquellos trabajadores que dentro del mes acumulen llegadas tardes que excedan

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

los 60 minutos. Este beneficio le corresponderá a los trabajadores cuyos salarios mensuales no excedan los \$ 56685.- (cincuenta y seis mil seiscientos ochenta y cinco pesos).

A partir del 1º de octubre del año en curso los trabajadores que perciban salarios incluidos en la franja de \$56.685 a \$150.000 percibirán una prima por presentismo diferencial del 2.25%, sobre sus salarios nominales mensuales. Los topes de los salarios de las franjas serán reajustados semestralmente de acuerdo con la cláusula DÉCIMA del presente acuerdo. El pago de la prima por presentismo adicional establecida (2.25%) para los dos casos citados se adicionará a cualquier régimen de prima por presentismo ya existente. En las situaciones de salarios comprendidos dentro de la franja superior a \$56.685 y que vinieran percibiendo presentismo, el ajuste adicional del 2.25% tendrá vigencia del 1/7/19.

DÉCIMO: Ajustes de valores – La actualización de los montos de las franjas salariales establecidas en la clausula TERCERA numeral 2 y del salario máximo para la percepción del presentismo, se realizará en oportunidad de cada ajuste salarial en base al incremento porcentual aplicado en el período anterior a los salarios mínimos de las categorías y de la franja inferior. El ajuste del valor de la “canasta de fin de año”, será anual, con igual criterio, realizándose su primera actualización en el mes de diciembre de 2020.-.

DÉCIMO SEGUNDO: Subrogación. Todos los trabajadores, Auxiliares u Oficiales, pueden ser asignados a desempeñar temporalmente en sustitución, las tareas correspondientes a Supervisor, en caso de ausencia de éste. La empresa abonará la diferencia salarial entre el sueldo recibido por el funcionario y el mínimo de la categoría que subroga. Transcurridos 120 días completos continuos o discontinuos de haber desempeñado dicha tarea dentro del período de un año, se procederá al ascenso del trabajador.

DÉCIMO TERCERO: Régimen y condiciones más beneficiosas. Se acuerda el mantenimiento de los regímenes y condiciones más beneficiosas, para el trabajador, que pudieran estar aplicándose en el sector.

DÉCIMO CUARTO: Licencia por enfermedad de hijo menor. Se acuerda otorgar hasta tres días hábiles pagos al año para todo trabajador/a en caso de enfermedad con internación hospitalaria o domiciliaria certificada de hijo menor de hasta 12 años.

DÉCIMO QUINTO: Quebranto de Caja. A partir del 1º de enero de 2020, las empresas del sector pagarán un Quebranto de Caja a trabajador/a que maneje dinero de la empresa. El monto a abonar será de \$ 2 por operación con un mínimo de \$ 250 al mes y con un máximo de \$ 750 y se ajustarán semestralmente conforme lo previsto en la clausula DÉCIMO, realizándose el primer ajuste en el mes de Julio de 2020. Las empresas que abonen partidas por este concepto en un régimen más beneficioso para el trabajador continuarán haciéndolo sin ningún tipo de cambio.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'PF' in the center, and other marks on the right.

5

DÉCIMO SEXTO: Licencia por Estudios. Las partes acuerdan que los trabajadores tendrán derecho a gozar de la licencia por estudio establecida por las normas laborales vigentes en las jornadas en que deban concurrir a las clases del Programa de Culminación de Estudios Secundarios (PROCES)

DÉCIMO SÉPTIMO: Violencia de género. En aquellos casos en que el trabajador/a pueda ser víctima de violencia de género, comprobada a través de denuncia policial o penal correspondiente, las empresas otorgarán 1 día pago adicional por año a la licencia extraordinaria prevista por el art. 40 lit. B) de la Ley N° 19580

DÉCIMO OCTAVO: Licencia sindical. En las empresas donde exista organización sindical, el o los delegados, en su conjunto, tendrán derecho a una licencia gremial que se calculará de la siguiente forma:

- a) Media hora por mes por cada trabajador ocupado por la empresa, excluyéndose a efectos de su cómputo a los cargos de confianza.
- b) El uso de la licencia deberá comunicarse formalmente por el sindicato a la empresa con una antelación no menor a las 48 horas. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones imprevistas que así lo justifiquen.
- c) Las horas que no se usufructúen dentro de cada bimestre calendario no podrán ser acumuladas para el futuro.
- d) El tope máximo de licencia sindical por empresa, con un número de hasta 300 empleados, no superará las ochenta horas. En aquellas empresas con un número de personal superior a 300 empleados, la licencia sindical aumentará, por encima del tope, en 5 horas por cada 40 trabajadores adicionales con un tope máximo de 120 horas.
- e) Adicionalmente, los delegados designados para participar en los Consejos de Salarios o en reuniones bipartitas internas tendrán derecho a licencia sindical remunerada a los efectos de su participación en tales instancias.
- f) En los casos que el o los delegados sindicales necesitaran, dentro del mes, más tiempo del previsto en esta normativa, el mismo podrá ser otorgado por la empresa, no generando salario ni sanción de carácter alguno en la medida que no supere el 100 % del tiempo máximo de licencia que corresponda según aplicación de lo establecido en los literales a) y d) de este artículo.

DÉCIMO NOVENO: (Cláusula Gatillo y Salvaguarda). Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses), superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adi-

cional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los aumentos nominales otorgados en dicho período sin considerar el crecimiento adicional por el factor PBI. En caso de aplicarse la cláusula gatillo, cuando se otorgue el próximo correctivo previsto por este convenio, el mismo se realizará considerando la inflación de los meses que transcurrieron desde la aplicación de la cláusula.

Sin perjuicio de lo expuesto, si la variación del IPC alcanzara un guarismo igual o superior a 12% o inferior a 5%, las partes podrán convocar al Consejo de Salarios a efectos de evaluar la continuidad del convenio o la renegociación de sus términos.:

VIGÉSIMO: (Cláusula de paz). Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, la organización sindical se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial ni a desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores o la Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU).

II) VOTACIÓN:

En este estado, habiéndose resuelto por unanimidad votar salarios, de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 14 de la Ley 10.449, se somete a votación el Acuerdo alcanzado por los sectores empleador y trabajador, resultando el mismo aprobado por voto afirmativo de estos dos sectores, absteniéndose la delegación del Poder Ejecutivo.

Para constancia se firman 7 ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.

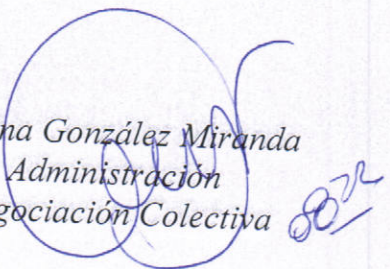
Handwritten signatures in blue ink. From left to right: a stylized signature, a signature with "AEBU" written vertically, "Rafael Fischer", a signature with "MTD" written below, and a long diagonal signature.

Arboret.
Dr. Nelson Díaz

Montevideo 26 de Sestiembre de 2019

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
División Negociación Colectiva

Pase a la División Documentación y Registro

Nadina González Miranda
Administración
Negociación Colectiva 

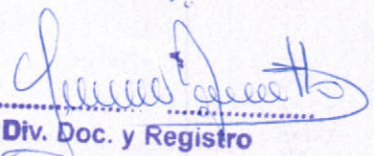
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO
REGISTRO DE LAUDOS

Reg. Con el N° 2446/2019
Grupo 14

Montevideo, 26 SEP 2019

Folio, 01 al 04

Sub-Grupo 09 Cap. Administradores de credito


.....
Per Div. Doc. y Registro

EDGARD REPETTO
Div. Doc. y Registro