



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

***Grupo 19 - Servicios Profesionales, Técnicos,  
Especializados y Aquellos no Incluidos en Otros Grupos***

***Subgrupo 13 - Empresas de investigación de mercado y  
estudios sociales***

Aviso N° 10275/011 publicado en Diario Oficial el 15/04/2011

**IMPO**

**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Sr. Eduardo Brenta

**DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO**  
Sr. Luis Romero

CONVENIO: En Montevideo, el 24 de marzo de 2011, POR UNA PARTE: los delegados empresariales Cr. Hugo Montgomery en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, Anibal García, Daniel Iroldi y Solange Cancela 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 Javier Rovira, Carolina Fulquet y Ana María Olivera 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 enero de 2011 y el 30 de junio de 2013 (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".

SEGUNDO: Ajuste salarial 1° de enero de 2011 Los salarios mínimos al 1° de enero de 2011 serán:

Nivel 1: Limpiador y Cadete \$ 8.126

Nivel 2: Reclutador, Encuestador, Auditor, Telefonista Recepcionista, Digitador, Auxiliar 3ra impresión Ayudante 2da. de Campo \$ 8.940

Nivel 3: Vendedor, Operador, Supervisor, Auxiliar Contable Ayudante 2da. de Impresión, Ayudante de Campo \$ 10.160

Nivel 4: Auxiliar 1ra. De impresión, Ayudante Analista, Jefe de Campo, Encargado de Ventas, Operador de Equipos, Coordinador \$ 10.911

Los salarios mínimos antes mencionados podrán integrarse por retribución fija o variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones a que hace referencia el artículo 167 de la Ley 16713

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 1° de enero de 2011

Encuestas cara a cara

Duración Valor en \$ a partir 1/01/11

Hasta 15 min. \$ 32.10

15 - 30 min. \$ 54.61

30 - 45 min. \$ 71.25

45 - 60 min. \$ 88.69

Encuestas telefónicas

Duración Valor en \$ a partir 1/01/11

Hasta 5 min. \$ 7.90

6 - 10 min. \$ 13.66

11 - 15 min. \$ 21,60

16 - 20 min. \$ 29,68

+ 21 min. \$ 37,43

Reclutamientos:

Motivacional \$ 95,04

Locación central \$ 71,33

CUARTO: Se ratifica la eliminación de la categoría mayor a 60 minutos en las

encuestas cara a cara, a partir del convenio de 2008.. El pago de estas encuestas se negociará caso por caso en cada empresa y para cada estudio en particular.

QUINTO: Tipos de encuestas Las encuestas se clasificarán en dos tipos:

\* de opinión pública o sociales.

\* de mercado.

Las encuestas de mercado se pagarán un 5% más que las de opinión pública o sociales, siempre y cuando su duración sea superior a 15 minutos.

SEXTO: Los precios básicos de cada estudio, en cualquiera de sus categorías de tiempo, corresponden a estudios realizados de forma coincidental, por "barrido" o similares.

SÉPTIMO: Complemento por rutina de campo Cuando se deba cumplir alguna rutina de campo se sumará un 3% al valor base de la encuesta. Se entiende por "rutina de campo" exclusivamente el registro de hojas de ruta.

OCTAVO: Complemento por estudios específicos En estudios específicos que requieran la aplicación de métodos de selección del entrevistado dentro de un hogar (tablas de sorteo, último cumpleaños, etc.) se sumará un 4.5% más sobre el precio base, siempre y cuando se trate de un sorteo entre todos los integrantes del hogar y no entre quienes se encuentran presentes en el momento que pasó el encuestador (dicho de otra forma, cuando exista la posibilidad de que el encuestador deba volver a realizar la encuesta en otro momento si la persona a entrevistar no se encuentra en su hogar en ese momento).

NOVENO: Encuestas con cuotas por sexo o tramos de edad o filtros Si las muestras deben respetar cuotas por sexo, se sumará un 8.5% sobre el valor base de la encuesta.

Si las muestras deben respetar cuotas por tramo de edad, se aplicarán los siguientes porcentajes de incremento por sobre el valor base por encuesta:

\* un solo tramo: 0%, salvo si este tramo es inferior a 20 años. En ese caso, se aplicará un 8.5% de incremento.

\* de 2 a 4 tramos: 8,5%

\* de 5 a 8 tramos: 12.75%

\* más de 8 tramos: 17%

Si a efectos de calificar para la aplicación de una encuesta una persona debe ser consumidora de un producto o servicio, se aplicarán los siguientes incrementos sobre el valor base por Concepto de "filtro":

\* Si debe ser consumidora de una categoría de productos: 8.5%

\* Si debe ser consumidora de una marca específica: 10% si se trata de una marca con una cuota de mercado notoriamente superior al 50%, ó 20% si se trata de una marca con una cuota de mercado notoriamente inferior al 50%.

A medida que se agregan rutinas, cuotas o filtros se establece la respectiva sumatoria de porcentajes sobre el precio base que corresponda. Así en un estudio de mercado de 20 minutos con rutina, cuotas por sexo y tres tramos de edad, en el que se buscan personas consumidoras de la marca X (que tiene una cuota de mercado de 25%), al precio base se le agrega un 45% compuesto de la siguiente forma: 5% por ser un estudio de mercado, 3% por rutina, 8.5% por cuota según sexo, 8.5% por cuota según tres tramos de edad y 20% porque la marca X tiene menos de 50% de cuota de mercado.

DÉCIMO: Coincidencia de encuestas en un mismo formulario Cuando en un mismo formulario coincidan una encuesta de mercado y una de opinión pública, se pagará como una u otra en función de la duración de uno y otro bloque: si la duración (medida en tiempo de aplicación) del bloque de opinión pública es mayor que la del bloque de mercado, se pagará como de opinión pública, y viceversa.

DÉCIMO PRIMERO: Utilización de cuestionarios de distinta duración Si en una encuesta existe la posibilidad de que se apliquen dos cuestionarios de duraciones sensiblemente diferentes en función de algún filtro, se establecerán valores diferentes en función de la duración de uno y otro cuestionario, según los tramos definidos en el artículo tres.

DÉCIMO SEGUNDO: Encuestas en zonas de niveles socioeconómicos altos Las encuestas a realizarse en las "zonas ABC1" (niveles socioeconómicos más altos) se pagarán un 20% por encima del valor base.

DÉCIMO TERCERO: Encuestas con ingreso de datos en forma informática El valor mínimo de la categoría de los encuestadores que deban ingresar datos informáticamente en netbook tendrá un plus de 7% sobre el valor base de la encuesta o la categoría.

DÉCIMO CUARTO: Encuestador con más de dos años El valor mínimo de la categoría de encuestador, tendrá un plus de 5% sobre el valor base de la encuesta o la categoría, cuando el encuestador tenga más de 2 años o 480 jornadas de antigüedad en el cargo.

DÉCIMO QUINTO: Lo establecido en los artículos tercero a décimo cuarto rigen exclusivamente para los encuestadores.

DÉCIMO SEXTO Sobrelaudos El 1ero de enero de 2011 todos los trabajadores que perciban salarios por encima del salario mínimo de su categoría recibirán un aumento del 6% que surge de la acumulación de los siguientes conceptos:

A) Inflación esperada: 2,5% resultante del promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central para el período 1 de enero de 2011 a 30 de junio de 2011.

B) Correctivo: 1,84% de acuerdo a lo pactado en el convenio de 2008.

C) Incremento real: 1,54%

Aquellas empresas que hayan otorgado aumentos de salarios a cuenta de lo establecido en el presente convenio, podrán descontarlos.

DÉCIMO SÉPTIMO: Ajuste del 1º de julio de 2011: El 1ero de julio de 2011 los salarios mínimos recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 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 2011 y 31 de diciembre de 2011; b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período enero-junio 2011 y la inflación real de igual período y c) 1% de crecimiento de salario real. Los sobrelaudos ajustaran con la acumulación de los ítems a y b y 0.5% de crecimiento de salario real.

DÉCIMO OCTAVO: Ajuste al 1º de enero 2012 El 1ero de enero de 2012 los salarios mínimos recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) Promedio entre la meta mínima y máxima de inflación que fije el Banco Central (centro de la banda) para el período 1 de enero de 2012 y 30 de junio de 2012; b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el periodo julio-diciembre 2011 y la inflación real de igual periodo y e) 1% de crecimiento de salario real. Los sobrelaudos ajustaran con la acumulación de los ítems a y b y 0.5% de crecimiento de salario real.

DÉCIMO NOVENO: Ajuste del 1º de julio de 2012: El 1ero de julio de 2012 los salarios mínimos recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 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 2012 y 30 de diciembre de 2012; b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período enero-junio 2012 y la inflación real de igual período y c) 1% de crecimiento de salario real. Los sobrelaudos ajustaran

con la acumulación de los ítems a y b y 0.5% de crecimiento de salario real.

VIGÉSIMO: Ajuste del 1° de enero de 2013: El 1ero de enero de 2013 los salarios mínimos recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) Promedio entre la meta mínima y máxima de inflación que fije el Banco Central (centro de la banda) para el período 1 de enero de 2013 y 30 de junio de 2013; 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% de crecimiento de salario real. Los sobrelaudos ajustaran con la acumulación de los ítems a y b y 0,5% de crecimiento de salario real.

VIGÉSIMO PRIMERO: 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 que rijan a partir del 1ero de julio de 2013.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Los incrementos de salarios establecidos en el presente acuerdo no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.

VIGÉSIMO TERCERO: Compensación por desgaste de ropa de trabajo: Las empresas pagarán una compensación proporcional a la cantidad de jornales trabajados para los encuestadores que realizan tareas en la calle. El equipamiento anual que se considera a los efectos de estimar la compensación en \$ 3.386 es el siguiente: 1 par de zapatos, 1 camiseta de manga corta, 1 buzo, 1 campera de abrigo, 2 pantalones, protector solar para los meses de verano. La misma será prorrateada dividiéndose entre 12 meses y 30 días por mes (\$ 9,40 por jornal), que se liquidarán junto con el salario y se reajustarán de la misma forma.

Las empresas que prefieran entregar uniformes en lugar de una compensación monetaria podrán hacerlo. Solo tendrán derecho a esta compensación por desgaste de ropa de trabajo aquellos encuestadores que hayan completado un mínimo de 120 jornales trabajados en los doce meses anteriores al proyecto en curso.

VIGÉSIMO CUARTO: Se establece la posibilidad de contratar codificadores/digitadores a destajo. En este caso, el valor de cada formulario codificado y/o digitado se definirá a partir de un pre-test cuyo objetivo es determinar una productividad razonable por hora trabajada, para cada estudio en particular. El salario percibido por el codificador/digitador destajista no podrá ser inferior al laudo de un trabajador mensual del Nivel 2 prorrateado según la productividad calculada en el pre-test.

VIGÉSIMO QUINTO: Disposiciones generales para todas las categorías: Aquel trabajador que en forma transitoria deba realizar suplencias por un período mayor de 5 días 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 Único de Trabajo.

VIGÉSIMO SEXTO: Beneficios anteriores: Se confirma la permanencia de los beneficios pactados en los convenios colectivos del 2005, 2006 y 2008, pasando el viático de encuestador a ser de \$ 20 cada 50 kilómetros.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Viático por capacitación Aquel trabajador del interior que deba capacitarse en Montevideo recibirá un viático equivalente al valor hora del encuestador mensual. La alimentación será de cargo de las empresas y adecuada al tiempo que insuma la capacitación. El traslado para capacitarse se registrará por el artículo anterior en lo relativo a viático del encuestador.

**VIGÉSIMO OCTAVO:** Tres primeros días de enfermedad Las empresas se harán cargo de los 3 primeros días no cubiertos por el seguro de enfermedad, con un máximo de dos veces al año y siempre que la certificación sea de siete días o más.

**VIGÉSIMO NOVENO:** Día del trabajador del sector El 21 de junio de cada año será el día del trabajador del sector, feriado laborable pago.

**TRIGÉSIMO:** Enfoque 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.

**TRIGÉSIMO PRIMERO:** Comisión de salud e higiene laboral. Las partes se comprometen a instalar una comisión tripartita de salud e higiene laboral dentro de los 90 días de firmado este acuerdo.

**TRIGÉSIMO SEGUNDO:** Formación profesionales. Las partes se comprometen a la instalar de una comisión tripartita, en un plazo de 90 días a partir de la firma del presente convenio, 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.

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

**TRIGÉSIMO CUARTO:** 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).

TRIGÉSIMO QUINTO: Las partes han acordado que los trabajadores que por sus funciones y tareas desempeñen cargos de niveles superiores a los correspondientes al Nivel 4, no serán alcanzados por las disposiciones salariales del presente convenio.

Leída firman de conformidad.

Cr. Hugo Montgomery, Anibal García, Daniel Iroldi, Solange Cancela, Eduardo Sosa, Daniel Delgado, Javier Rovira, Carolina Fulquet, Ana María Olivera.