

ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En Montevideo, el 11 de noviembre de 2021 reunido el Consejo de Salarios del Grupo 19 “Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, subgrupo 05, “Inmobiliarias y Administración de propiedades” integrado por los delegados del **Poder Ejecutivo:** Dres. Carlos Rodríguez y Ericka Díaz, Lic. Francisco Tucci, los delegados del sector trabajador Sra. Miriam Borba y Sr. Eduardo Camargo en representación de la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios (**FUECYS**) y de los trabajadores del sector y los Dres. Juan Mailhos y Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (**CNCS**) y de las empresas del sector, adopta la presente decisión de Consejo de Salarios: -----

PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación: La presente decisión abarcará el período comprendido entre el 1ero de julio de 2021 y el 30 de junio de 2023 (24 meses) y sus disposiciones tendrán carácter nacional, aplicándose a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector. -----

SEGUNDO: Oportunidad de los ajustes salariales Los salarios del sector se ajustarán en forma semestral el 1ero de julio de 2021, 1ero de enero y 1ero de julio de 2022 y 1ero de enero de 2023. -----

TERCERO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de julio de 2021. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2021 tendrán un incremento salarial de 2.5% desglosado de la siguiente forma: a) 1.8% por concepto de proyección de inflación y b) 0.7% por concepto de recuperación salarial. Por lo expuesto, los salarios mínimos vigentes a partir del 1ero de julio de 2021 son

Categoría	Salario
Cadete	20.839
Limpiador	22.137
Portero	23.025
Sereno	23.025
Auxiliar	23.202
Telefonista	23.202
Inspector	24.501
Cajero	24.501
Vendedor	24.499
Oficial	27.478
Oficial-cajero	27.478
Sub-Conserje	27.478
Procurador	28.640
Chofer remesero	28.442
Conserje	28.442
Sub-Jefe	30.550
Jefe	36.558
Abogado	36.558

Escribano	36.558
Jefe de Departamento	42.045
Adscrito a Gerencia	43.717

CUARTO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de enero de 2022.

Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2021 tendrán un incremento salarial 3.5% por concepto de proyección de inflación (menos 0.2% de recuperación) -----

QUINTO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de julio de 2022.

Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2022 tendrán un incremento salarial de 3.1% desglosado de la siguiente forma: a) 2% por concepto de proyección de inflación y b) 1.1% por concepto de recuperación salarial.-----

SEXTO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de enero de 2023.

Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2022 tendrán un incremento salarial de 3% por concepto de proyección de inflación.-----

SÉPTIMO: Microempresas. A los efectos de la aplicación de las disposiciones salariales acordadas en la presente decisión se define a las mismas como: aquellas empresas que poseen menos de cinco trabajadores en su planilla de trabajo y además han facturado una cifra inferior a Unidades Indexadas 2.000.000 (dos millones) entre el 1ero de enero y el 31 de diciembre de 2020. Ambos elementos deben ser concurrentes para estar incluidos en la definición precedente.-----

Ajustes. a) **1ero de julio de 2021.** Los salarios vigentes al 30 de junio de 2021 tendrán un ajuste de 2.5% (1.8% como proyección de inflación y 0.7% como recuperación salarial); b) **1ero de enero de 2022.** Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2021 tendrán un ajuste de 3.2% por concepto de proyección de inflación (menos 0.5% de recuperación); c) **1ero de julio de 2022.** Los salarios vigentes al 30 de junio de 2022 tendrán un ajuste de 2.8% (2% como proyección de inflación y 0.8% como recuperación salarial); d) **1ero de enero de 2023.** Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2022 tendrán un ajuste de 3% como proyección de inflación. -----

OCTAVO. Ajuste final. Correctivo. A la finalización de la vigencia de la presente decisión de Consejo de Salarios se realizará un correctivo por inflación, por la totalidad de la diferencia existente entre los incrementos salariales otorgados por concepto de proyección de inflación (sumado un 0.2%), (para el caso de las microempresas sumado un 0.5%) y la verificada efectivamente entre el 1ero de julio de 2021 y el 30 de junio de 2023.

[Handwritten signature]
MPS

[Handwritten signature]
MPS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
MPS

[Handwritten signature]
MPS

[Handwritten signature]

Si el sector de actividad registra hasta 98% de los cotizantes al Banco de Previsión Social en el mes de junio de 2023 con respecto al mes de junio de 2019 se aplicará el 100% del ajuste final (correctivo); si el porcentaje de cotizantes es inferior al 98% y hasta el 96% se aplicará el 80% del ajuste final (correctivo), si es inferior al 96% se aplicará el 60% del ajuste final (correctivo). La porción del eventual porcentaje que no se aplicare en el ajuste final se registrará y diferirá para la siguiente ronda salarial. -----

Aquellos salarios que al 30 de junio de 2023 estén por encima de los \$110.000 nominales tendrán un ajuste final (correctivo) sobre la porción del salario que no supere los \$110.000. -----

NOVENO: Beneficios anteriores: Se ratifica la vigencia de los beneficios establecidos en convenios y acuerdos de Consejos de Salarios anteriores. -----

DÉCIMO: Equidad de género. Las empresas promoverán la equidad de género en la relación laboral, conforme a la legislación vigente. Asimismo las partes se comprometen a difundir y hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las leyes 19.580 (Violencia hacia las mujeres basada en género) y 19.530 (Lactancia materna) y su Decreto reglamentario Nro. 234/018 de fecha 30 de julio de 2018.-----

Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 17.514 y Ley 19.850 sobre violencia de género y Ley 17.817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Asimismo 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 reafirma en forma expresa la voluntad de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 17.242 sobre prevención del cáncer génito mamario; la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y ley 19.122. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a todas las personas sin distinción alguna. 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 PRIMERO Violencia de género. Las partes acuerdan que las disposiciones de la ley 19.580 serán de aplicación a cualquier persona con independencia de la identidad de género de la misma.-----

DÉCIMO SEGUNDO: Capacitación. Las partes acuerdan trabajar conjuntamente a los efectos de utilizar los mecanismos brindados por INEFOP, a través de sus programas para la capacitación profesional de los trabajadores.-----

DÉCIMO TERCERO: Cláusula de paz. Durante la vigencia de este acuerdo 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).-----

DÉCIMO CUARTO: 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. Leída, se firman de conformidad 5 ejemplares de un mismo tenor en lugar y fecha antes indicados.-----

