



ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS. En la ciudad de Montevideo, el día 7 de diciembre de 2021, reunido el **Consejo de Salarios del Grupo 10 "Comercio en General"**, integrado por los Delegados del Poder Ejecutivo: Lics. Marcelo Terevinto, Florencia Zeballos y Andrea Badolati en presencia del Director Nacional de Trabajo Dr. Federico Daverede; Delegados de los trabajadores por FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y de Servicios), los Sres. Favio Riverón y Carlos Baiz y por los trabajadores del **Subgrupo 18 "Supermercados"**, Sras. Marina Perrone y Gabriela Lima y los Sres. Santiago Santarcieri, Carlos Da Luz y Fernando Barboza; Delegados Empresariales: Dres Juan Mailhos y Diego Yarza (CNCyS), quienes convienen la celebración del siguiente acuerdo que regulará las condiciones laborales del sector, en los siguientes términos:

ANTECEDENTES: Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del **Grupo N°10, subgrupo N°18 "Supermercados"**, luego de conocidos los Lineamientos Económicos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo conforme a lo establecido en el art. 12 de la ley 18.566, y de recíprocas concesiones entre ambas; presentan a consideración del Consejo de Salarios del Grupo N°10, la siguiente fórmula de votación:

PRIMERO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES. El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de Julio de 2021 y el 30 de Junio de 2023 (24 meses), disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de julio de 2021, el 1° de enero de 2022, el 1° de julio de 2022, y 1° Enero de 2023.

SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente con excepción de aquellos que ocupen cargos, posiciones o categorías superiores a jefes de sección de las empresas que compone el sector Supermercados, el cual comprende a aquellas empresas que tienen como actividad principal la venta de productos alimenticios en su mayor parte bajo el sistema de autoservicio, debiendo ocupar los salones de venta una superficie de más de cien metros cuadrados y un mínimo de tres cajas registradoras, en uso habitual.

TERCERO: AJUSTES SALARIALES

[Handwritten signatures and initials of the representatives involved in the agreement, including some legible ones like 'Fede' and 'MTC']

I) **Primer ajustes salarial al 1° de julio de 2021:** Se establece, con vigencia a partir del 1° julio de 2021 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2021 de **2,5%** por concepto de ajuste semestral, que se compone de la suma de la inflación proyectada para el semestre (1,8%) y de la recuperación salarial semestral (0,7%).

II) **Segundo ajuste salarial al 1° de enero de 2022:** Se establece, con vigencia a partir del 1° enero de 2022 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2021 de **3,7 %** por concepto de inflación proyectada para el semestre.

III) **Tercer ajuste salarial al 1° de julio de 2022:** Se establece, con vigencia a partir del 1° julio de 2022 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2022 de **3,1%** por concepto de ajuste semestral, que se compone de la suma de la inflación proyectada para el semestre (2%) y la recuperación salarial semestral (1,1%). El porcentaje aquí previsto podrá verse modificado en función de la variación de IPC según lo previsto en la cláusula sexta del presente acuerdo.

IV) **Cuarto ajustes salarial al 1° de enero de 2023:** Se establece, con vigencia a partir del 1° enero de 2023, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2022 de **3,3%** por concepto de ajuste semestral, que se compone de la suma de la inflación proyectada para el semestre (3%) y la recuperación salarial semestral (0,3%).

Al finalizar el presente acuerdo, la recuperación salarial - según lo establecido en la cláusula séptima del acuerdo de fecha 31/8/20 - ascenderá a **2,1%**.

CUARTO. SALARIOS MÍNIMOS.

I. **1° Julio 2021.** Como consecuencia del ajuste que viene de detallarse en la cláusula tercera numeral I, se establecen los siguientes salarios mínimos nominales mensuales por categoría por 44 horas semanales de labor, para los trabajadores comprendidos en el sector, que tendrán vigencia desde el 1° de Julio de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021:

SALARIOS MINIMOS 1/7/21

	01/07/21
--	-----------------

Fzobeh
mfs

CATEGORÍAS	
Auxiliar de Ventas	24729
Auxiliar de Ventas Calificado	26253
Auxiliar de Ventas Especializado	27262
Sub Jefe de Sección	27770
Jefe de Sección	31114
ELABORACIÓN	
Aprendiz de Elaboración	24729
Auxiliar de Elaboración	26253
Oficial de Elaboración	27262
Sub Jefe de Elaboración	27770
Jefe de Elaboración	31114
LINEA DE CAJAS	
Cajero Aprendiz	24729
Cajero	26253
Cajero Especializado	27262
Sub Jefe de Sección	27770
Jefe de Sección	31114
ADMINISTRACIÓN DEL LOCAL	
Administrativo	24729
Administrativo Calificado	26253
Administrativo Especializado	27262
MANTENIMIENTO	
Auxiliar de Mantenimiento	24729
Medio Oficial de Mantenimiento	26253
Oficial de Mantenimiento	27262
SERVICIOS AUXILIARES	
Auxiliar de Servicio	24729
Auxiliar de Servicio Calificado	26253
Auxiliar de Servicio Especializado	27262
Recepcionista	27770
Jefe de Recepción	31114
ADMINISTRACIÓN CENTRAL	

Forbes
MRS

Administrativo	24729
Administrativo Calificado	26253
Administrativo Especializado	27262
Sub Jefe de Sección	27770
Jefe de Sección	31114
Antigüedad	305
Quebranto de Caja	1326

PAGO DE LA RETROACTIVIDAD AL 1/7/21. La retroactividad salarial generada desde julio 2021 se abonará conjuntamente con la liquidación del salario de Diciembre de 2021.

II. 1° Enero 2022. Como consecuencia del ajuste que viene de detallarse en la cláusula tercera numeral II, se establecen los siguientes salarios mínimos nominales mensuales por categoría por 44 horas semanales de labor, para los trabajadores comprendidos en el sector, que tendrán vigencia desde el 1° de enero de 2022 hasta el 30 de junio de 2022:

	01/01/22
CATEGORÍAS	
Auxiliar de Ventas	25644
Auxiliar de Ventas Calificado	27225
Auxiliar de Ventas Especializado	28271
Sub Jefe de Sección	28797
Jefe de Sección	32265
ELABORACIÓN	
Aprendiz de Elaboración	25644
Auxiliar de Elaboración	27225
Oficial de Elaboración	28271
Sub Jefe de Elaboración	28797
Jefe de Elaboración	32265
LINEA DE CAJAS	
Cajero Aprendiz	25644
Cajero	27225

Cajero Especializado	28271
Sub Jefe de Sección	28797
Jefe de Sección	32265
ADMINISTRACIÓN DEL LOCAL	
Administrativo	25644
Administrativo Calificado	27225
Administrativo Especializado	28271
MANTENIMIENTO	
Auxiliar de Mantenimiento	25644
Medio Oficial de Mantenimiento	27225
Oficial de Mantenimiento	28271
SERVICIOS AUXILIARES	
Auxiliar de Servicio	25644
Auxiliar de Servicio Calificado	27225
Auxiliar de Servicio Especializado	28271
Recepcionista	28797
Jefe de Recepción	32265
ADMINISTRACIÓN CENTRAL	
Administrativo	25644
Administrativo Calificado	27225
Administrativo Especializado	28271
Sub Jefe de Sección	28797
Jefe de Sección	32265
Antguedad	315
Quebranto de Caja	1375

Todos salarios que anteceden se consideran estipulados para un régimen de cuarenta y cuatro horas semanales. En caso de contratación por menor tiempo horario el salario mensual surgirá de la proporción entre las horas semanales trabajadas y las referidas en el párrafo anterior. En caso de trabajadores jornaleros su salario mínimo resultará de dividir el salario mensual entre veinticinco.

QUINTO. Recuperación salarial (cláusula séptima Acuerdo 31/8/20). Las partes acuerdan que al **1/7/24** (tercer ajuste salarial con posterioridad al

vencimiento del presente acuerdo), la recuperación salarial alcanzará el 4,2%, quedando saldada la diferencia de este rubro. El 4,2% incluye la recuperación otorgada en la presente ronda de Consejos de Salarios (2,1%).

SEXTO: Correctivo por IPC.

1. A los 12 meses de vigencia del presente a cuerdo (1/7/22), se aplicará si corresponde, un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación proyectada y la inflación ocurrida durante los 12 meses anteriores (1/07/21 - 30/6/22), de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

2. **Correctivo final por IPC.** Al final del acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación observada durante el segundo año de vigencia del presente acuerdo (1/7/22-30/6/23) y los ajustes por inflación proyectada otorgados durante todo el mismo período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. El correctivo final se aplicará a los salarios inmediatamente, una vez que se conozca el dato.

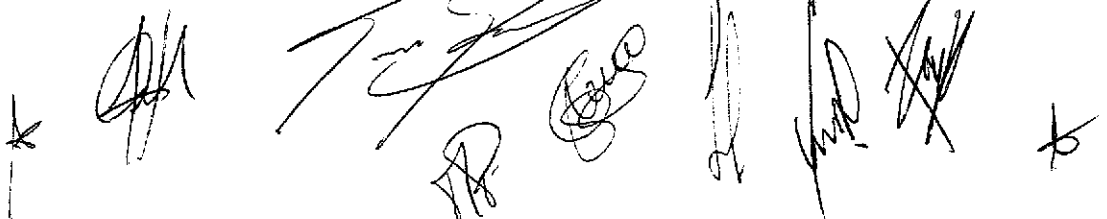
SÉPTIMO: CLÁUSULA GATILLO. Si la inflación medida en años móviles (últimos doce meses) superara el 12 %, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar una nueva aplicación de la misma será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula referida será la inflación medida en años móviles.

OCTAVO: REMUNERACIONES DE CARÁCTER VARIABLE. Los incrementos no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.

NOVENO: INCREMENTOS A CUENTA. Aquellas empresas que hayan otorgado incrementos a cuenta de los aumentos salariales previstos en este acuerdo, podrán descontarlos en la medida que estén debidamente documentados.

DÉCIMO: ACTAS DE AJUSTES SALARIALES. Las partes acuerdan que en los primeros días de los meses en que corresponda aplicar el correctivo por IPC descrito en la cláusula sexta del presente acuerdo (julio/22 y julio/23), se

Febeth
MRS.



reunirán a los efectos de plasmar en un acta el ajuste que corresponda.

DÉCIMO PRIMERO: COMPOSICIÓN DEL SALARIO. Los salarios podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones como por ejemplo alimentación y transporte, a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16.713 y en las condiciones establecidas en dicha norma. No estarán comprendidos dentro de los salarios mínimos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose.

DÉCIMO SEGUNDO: PRIMA POR PRESENTISMO. A partir del 1 de enero 2022, la prima por presentismo que alcanza a todas las categorías, ascenderá a \$2500 fijos nominales mensuales hasta la finalización del presente acuerdo.

Las condiciones para su cobro se mantienen en todos sus términos:

A) Haber cumplido el período de prueba (noventa días), correspondiente.

B) Haber tenido en el mes en que se genere la prima, un 100% de asistencia y cumplidas todas las jornadas de trabajo en forma completa. Se considerarán por parte de la Gerencia de las empresas respectivas y los trabajadores aquellos casos que puedan presentar diferendos en los retiros antes de hora.

C) No perderán el Presentismo únicamente cuando las inasistencias o la jornada no sea completa debido a: 1) licencia anual reglamentaria y licencias especiales previstas en las leyes, las previstas, ratificadas y las que se incorporan en este acuerdo (estas últimas se detallan en la cláusula décimo primera), 2) el uso de las horas sindicales, 3) Ley N° 19.051, 4) madres, padres o tutores que lleven a control médico a sus hijos según Programa Nacional de la Niñez y en las siguientes franjas etarias: de 0 a 6 meses hasta 1 día por mes; de 6 a 12 meses: hasta 1 día cada dos meses; de 1 a 2 años: 1 día cada 3 meses; de 2 a 3 años: 1 día cada 4 meses; hasta 6 años de edad: 1 día cada 6 meses y hasta 14 años: 1 día al año, 5) padre, madre o tutor con hijos menores con enfermedades oncológicas, VIH y/o con hijos menores o mayores con discapacidad, tendrán hasta 2 jornales en el mes (o su equivalente en horas) contra presentación de certificación médica. Dichos jornales no serán acumulativos mes a mes. 6) 1 jornal al año para madres o padres con hijos a cargo, contra presentación de certificación del médico tratante.

Isabel
ms.

Para los casos de los numerales 4 y 5, el trabajador deberá comunicar su inasistencia con al menos 72 horas de anticipación a la empresa y a su reintegro deberá acreditar mediante constancia expedida por el médico tratante, quién concurrió con el menor a la consulta.

D) Para no perder la prima por Presentismo se admitirá una tolerancia de llegadas tardes por un total de 30 minutos por quincena.

E) No perderán la prima o incentivo por presentismo aquellos trabajadores que durante el mes analizado para evaluar la procedencia de la prima, hubiesen concurrido al BSE a atenderse por accidente de trabajo constatable por la empresa, siempre y cuando éste les hubiese otorgado el alta dentro de los tres días corridos. Si la certificación o el trámite insumieran más de tres días, no les corresponderá la prima.

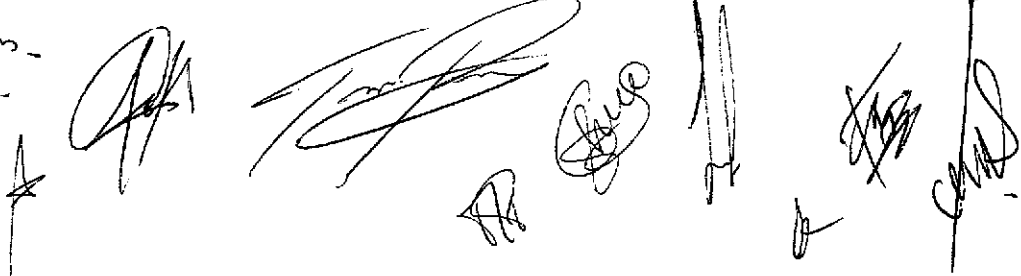
Esta prima será mensual y nominal y se aplicará a aquellos trabajadores cuya jornada de labor sea de 8 horas. En caso que la jornada sea menor, la prima será proporcional a las horas realmente trabajadas. Su evaluación será quincenal, por lo que si bien su percepción será al término del mes, una sola falta (que no esté incluida en las excepciones detalladas en el literal C de la presente cláusula), en la primera o segunda quincena no hará caer la totalidad del beneficio sino que lo reducirá a un 50% de su valor. Una falta en ambos períodos no dará lugar a su percepción.

En los casos en que las empresas abonen un incentivo o prima por presentismo más beneficioso al establecido en este Acuerdo, se mantendrá el más favorable para el trabajador.

DÉCIMO TERCERO: PRIMA POR ANTIGÜEDAD. A partir de la fecha de ingreso a la empresa y cumplido un año de labor, el trabajador generará una prima por antigüedad nominal y mensual, por cada año trabajado. A partir del 1/1/22 y hasta el 30/6/23, el monto de la misma será de **\$315 nominales**.

DÉCIMO CUARTO: PREMIO FIESTAS TRADICIONALES. Se mantiene en todos sus términos el Premio Fiestas Tradicionales equivalente al 15% del salario mensual nominal que perciba el trabajador, el que será abonado en el mes de enero, conjuntamente con el sueldo correspondiente al mes de diciembre. El premio tendrá un tope equivalente al 15% del salario mínimo de las

Febobh
vrsj



categorías establecidas en el Laudo del sector.

Este premio estará sujeto a las siguientes condiciones:

A) Haber cumplido el período de prueba (noventa días), correspondiente.

B) Haber computado un 100% de asistencia, sin ningún tipo de excepciones, y cumplidas todas las jornadas de trabajo en forma completa, desde el 1° de diciembre hasta el 31 de diciembre inclusive de los años 2021 y 2022.

El premio podrá ser otorgado en especie sobre el Precio de Venta al Público o en dinero.

Se considerarán incorporados a cuenta de este premio todos los beneficios en dinero o en especie que actualmente estén otorgando las empresas por el concepto arriba mencionado. Este beneficio no se acumula a los ya existentes. De existir en alguna empresa una partida similar por este concepto, corresponderá aplicar el sistema más beneficioso para el trabajador.

Este Premio se documentará en un recibo separado.

DÉCIMO QUINTO. QUEBRANTO DE CAJA. Los montos previstos para Quebranto de Caja surgen de las tablas salariales, el que ajusta en las mismas oportunidades y con los porcentajes previstos para los salarios mínimos por categoría. El quebranto se hará efectivo a quienes tengan las categorías de Cajero y/ o Cajero Especializado y a toda persona que realice en forma habitual y como su función principal cobros al público dentro del salón, siempre y cuando cuente con una antigüedad mayor a seis meses en dicha función.

De dicho monto se descontarán mensualmente los faltantes que se comprueben en los cierres diarios de caja de los funcionarios que tengan este beneficio. De no existir faltantes, los funcionarios con derecho a percibirlo recibirán en forma íntegra la partida arriba mencionada.

En los casos que se verifique un faltante mayor al monto que se establece como quebranto, la diferencia quedará como saldo a descontar del quebranto de caja de los meses posteriores. La empresa y los trabajadores podrán analizar aquellas situaciones de faltantes excepcionales para el trabajador involucrado.

El monto establecido corresponde a trabajadores cuya jornada de labor sea de 44 horas semanales. Si la jornada es menor, la partida será proporcional a las

Faltantes
MTR

horas realmente trabajadas. Si la jornada es mayor, las horas excedentes no afectarán el monto establecido. Por cada día de inasistencia se descontará la cuota parte correspondiente.

DÉCIMO SEXTO: RATIFICACION DE BENEFICIOS. Se ratifican los beneficios de los acuerdos anteriores, los que se transcriben a continuación:

1) del Convenio Colectivo del 30 de octubre de 2006 (Dto.586/006):

- a) Nocturnidad, según cláusula décimo cuarto,
- b) Licencias especiales (nacimiento, fallecimiento, matrimonio), según cláusula undécimo;

2) del Convenio Colectivo del 21 de noviembre de 2008 (Dto.817/008):

- a) Carné de Salud según cláusula décimo cuarta;
- b) Jornada laboral (horario de cierre 24 y 31 de diciembre), según cláusula décimo quinta;
- c) Género y Equidad (uniformes de acuerdo al estado de gravidez), según cláusula décimo séptima;
- d) Género y Equidad (media jornada adicional por examen de la mujer), según cláusula décimo octava;
- e) Género y Equidad (medio día pago para el examen de próstata), según cláusula décimo novena;

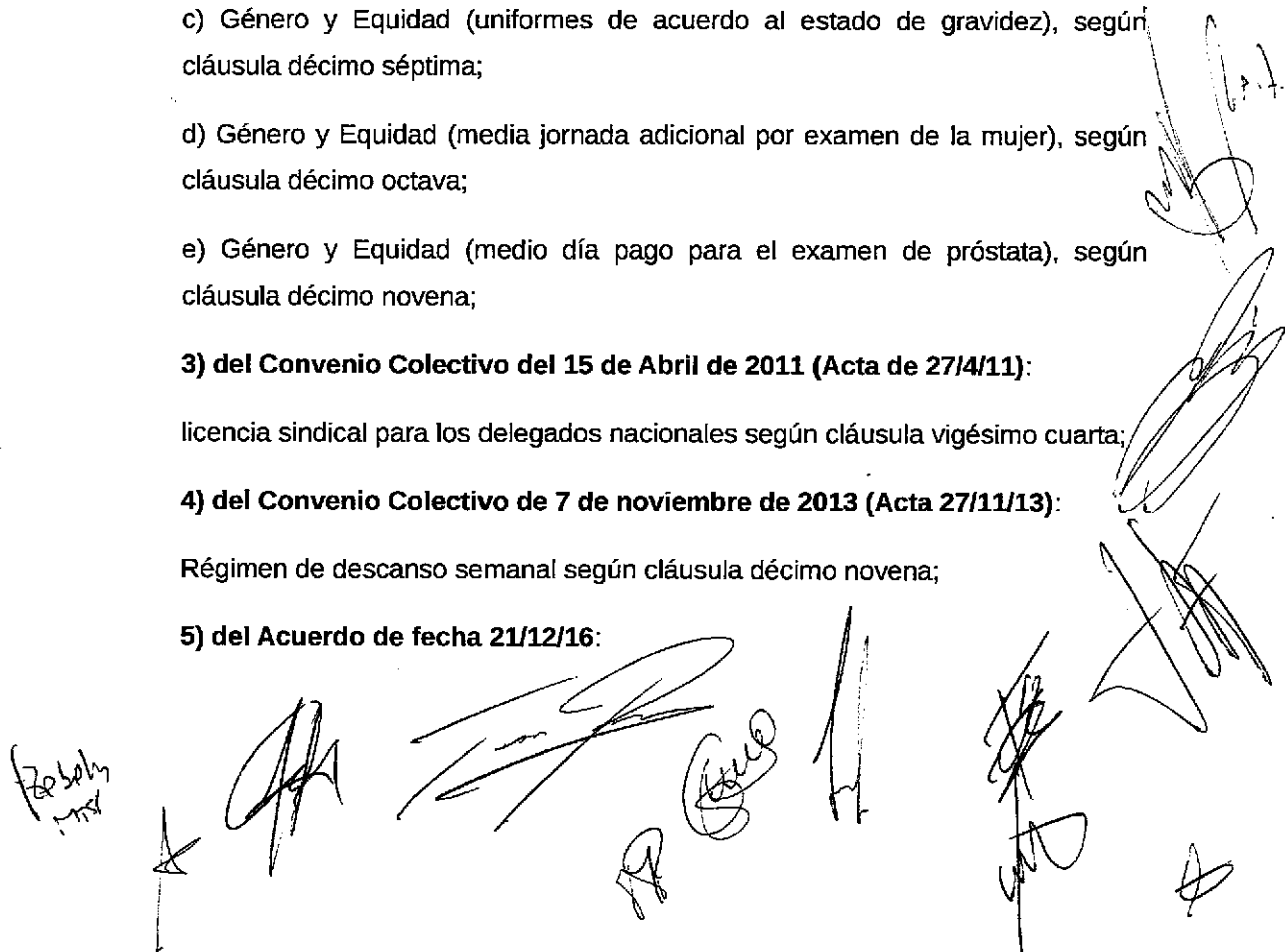
3) del Convenio Colectivo del 15 de Abril de 2011 (Acta de 27/4/11):

licencia sindical para los delegados nacionales según cláusula vigésimo cuarta;

4) del Convenio Colectivo de 7 de noviembre de 2013 (Acta 27/11/13):

Régimen de descanso semanal según cláusula décimo novena;

5) del Acuerdo de fecha 21/12/16:



- a) Licencias especiales pagas según cláusula décimo primera,
- b) Carné de manipulador de alimentos según cláusula décimo séptima;
- c) Pasaje de categoría según cláusula décimo octava;

6) del acta de fecha 29/12/16:

Incidencia del salario vacacional en el Aguinaldo, según cláusula segunda.

7) del Acuerdo de fecha 19/12/18:

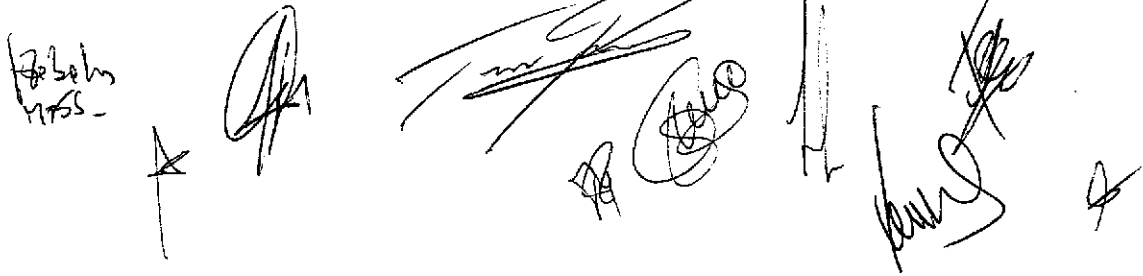
- a) Seguro de vida para los trabajadores del sector según cláusula décimo cuarta,
- b) Canasta estudiantil según cláusula décimo quinta
- c) Menú según cláusula décimo séptima.

DÉCIMO SEPTIMO: CADUCIDAD DE LOS BENEFICIOS. Los beneficios establecidos en las cláusulas décimo segunda (Presentismo), décima tercera (Premio fiestas tradicionales) y décimo quinta (ratificación de beneficios anteriores), caducarán al vencimiento del plazo de vigencia del presente acuerdo.

DÉCIMO OCTAVO: CLAUSULA DE GÉNERO. Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género; 16045 de no discriminación por sexo; 19580 (Violencia hacia las mujeres basada en género) y 19530 (Salas de lactancia materna) y Decreto 234/018 (Reglamentación de la Ley 19530); 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 acuerdo a las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 101, 156 y Declaración Socio laboral del Mercosur) y CIT 190.

DÉCIMO NOVENO: CLAUSULAS DE PAZ, DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

1) Cláusula de Paz. Durante la vigencia del presente acuerdo las partes se



obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni a aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo, salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo. FUECYS y los sindicatos de base pertenecientes a FUECYS se comprometen a no formular planteos de naturaleza salarial alguno, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la central de trabajadores PIT-CNT o FUECYS.

Asimismo, durante las negociaciones que eventualmente se desarrollen desde la fecha de hoy y por empresa, a nivel bipartito o tripartito y eventualmente ante el Consejo de Salarios, las partes se comprometen a no innovar y las empresas y organizaciones sindicales se abstendrán de tomar medidas de fuerza mientras se desarrollen negociaciones de buena fe y así lo considere el Consejo de Salarios del sector, sin perjuicio del estricto cumplimiento de la cláusula de prevención de conflictos del presente acuerdo.

Esta cláusula es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación, así como cualquier reivindicación y/o planteo de naturaleza salarial o de contenido económico.

La infracción a lo dispuesto en esta cláusula será causal de extinción anticipada del presente acuerdo.

2) Prevención y solución de conflictos. Siendo la voluntad de las partes prevenir cualquier conflicto, se acuerda que previo a la adopción de cualquier medida de carácter gremial, tanto las empresas como los trabajadores buscarán la solución ajustándose al siguiente procedimiento:

- a) Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva, será considerada en una instancia bipartita a nivel de empresa en un plazo máximo de 48 horas;
- b) En caso de no llegarse a un acuerdo en dicho ámbito, se sustanciará el diferendo ante la DINATRA – MTSS;
- c) De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito, se someterá el diferendo al Consejo de salarios del grupo 10 sub grupo 18 con un plazo máximo de 72 horas a efectos de su análisis, consideración y búsqueda de una solución.

Fabels
MTSS

El incumplimiento del procedimiento establecido facultará a dar por rescindido el acuerdo.

Votación de la fórmula.

1. Las partes unánimemente acuerdan prescindir de la convocatoria previa a la votación establecida por el art.14 de la Ley 10.449.
2. En este estado se somete a votación la propuesta presentada conjuntamente por el sector empleador y el sector trabajador, resultando la misma aprobada por voto afirmativo de estos dos sectores, y la abstención del Poder Ejecutivo.
3. En consecuencia, la fórmula resulta aprobada por mayoría.

Leído, se firman 6 ejemplares en el lugar y fecha arriba indicados.

The image contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature with 'COPEL' written below it. Below that is 'Fobeselo MTSS'. In the center, there is a signature with 'Director MTSS' written below it. To the right of that is another signature with 'CCSU' written below it. At the bottom center, there is a signature with 'MTSS' written below it. On the right side, there is a large signature with 'CMCS' written to its right. There are also some other illegible signatures and marks scattered around.