

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS.** En Montevideo, el 21 de diciembre de 2021, reunido el Consejo de Salarios 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, integrado por los delegados del Poder Ejecutivo Dr. Carlos Rodríguez, Dra. Ericka Díaz, Lic. Francisco Tucci; los delegados del sector empresarial Dr Juan Mailhos y Dr. Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS), acompañados por la Sras. Solange Cancela y María Noel Godoy Sosa en representación de la Cámara de Empresas de Investigación Social y de Mercado de Uruguay (CEISMU), asistidos por la Dra. Ana Silva; y los delegados de sector trabajador: Sra. Miriam Borba y Sr. Carlos Baiz en representación de la Federación de Empleados del Comercio y los Servicios (FUECYS), acompañados de la Sra. Stella Marta y el Sr. Alejandro Villagran, en representación del los Sindicatos de Investigación de Mercado y Estudios Sociales, asistidos por la Sra Karol Parrabichine quienes dejan constancia: -----

Luego de abierta la novena ronda de negociación salarial en el grupo de Consejo de Salarios respectivo, culminado el proceso de negociación entre las partes, habiéndose realizado la respectiva citación a las mismas con una antelación superior a las 48 horas al día de la fecha comunicando el orden del día para la realización del Consejo de Salarios (art. 14 ley No. 10.449), los delegados del sector trabajador y del sector empleador someten a su consideración en presente acuerdo:-----

**PRIMERO. Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales.** Las disposiciones del presente acuerdo regirán a partir del 1° de julio de 2021 y hasta el 30 de junio de 2023 (24 meses), acordándose la realización de ajustes salariales semestrales el 1ero de julio de 2021, 1ero de enero y 1ero de julio de 2022 y 1ero de enero 2023.-----

**SEGUNDO: Ámbito de aplicación.** Sus normas tienen carácter nacional y se aplican 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 acuerdo.-----



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.



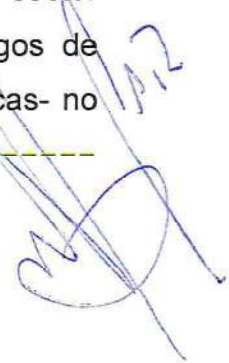
Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.

**TERCERO: Ajuste salarial 1° de julio de 2021.** Todos los salarios vigentes al 30 de junio de 2021 tendrán un incremento de 2.5% desglosados de la siguiente forma: a) 0.7% por concepto de recuperación salarial y b) 1.8% por concepto de proyección de inflación. Por lo expuesto los salarios mínimos vigentes desde el 1ero de julio de 2021 serán:

Investigación de mercado y estudios sociales	01/07/2021
<b>Nivel y categoría</b>	<b>Salario</b>
Nivel 1 Personal de limpieza y cadete	23.520
Nivel 2 Encargado/a de limpieza, Encuestador, Concertador/Reclutador	23.551
, Chofer, Auxiliar de Operaciones/Auxiliar de Campo,	
Telefonista/Recepcionista, Digitador/a, Colector/tora	
Nivel 3.1 Encuestador calificado, Auditor de comercios, Crítico/a, Editor/a	25.251
Codificador/a, Ejecutivo/a de atención al cliente, Vendedor/a, Auxiliar administrativo,	
Contable, Secretario/a, Técnico sin manejo de vehículos	
Nivel 3.2 Técnico con manejo de vehículos, Supervisor/a de campo, Asistente de campo	26.182



Nivel 3.2 Técnico con manejo de vehículos, Supervisor/a de campo, Asistente de campo	26.182
Encargado/a de digitación, Asistente de investigación y procesamientos	
Nivel 4 Jefe/a de campos, Jefe/a de proyectos/ Ejecutivo/a de cuentas,	27.117
Jefe/a de proyectos/Ejecutivo/a de cuentas, Jefe/a coordinador/a, Responsable de	
sistemas. Responsable de calidad de todos los procesos.	

**Retroactividad.** El pago de la retroactividad generada en los meses de julio a noviembre de 2021 deberán abonarse dentro del plazo legal previsto para el pago de los salarios del mes de diciembre de 2021; solo en carácter de excepción podrán cancelarse los montos que correspondan no más allá del 15 de enero de 2022.-----

**CUARTO: Disposiciones generales:** Los salarios mínimos antes mencionados podrán integrarse por retribución fija o variable (por ejemplo comisiones), sin embargo no podrán integrarse con tickets alimentación (lo que implica que deben ser abonados íntegramente en dinero).-----

Las empresas podrán asignar a los trabajadores -cuando la operativa así lo requiera- otras tareas inherentes a cualquier otra categoría que pertenezca a su escala salarial, o de nivel inferior, manteniéndoles el salario. También podrán asignarles la realización



de tareas correspondientes a categorías superiores, percibiendo el salario correspondiente a la categoría superior durante el período en que desarrollen la tarea.

**QUINTO: 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 2021.-----

Duración	
Hasta 15 minutos	82,89
15-30 minutos	141,05
30-45 minutos	183,98
45-60 minutos	229,02
<b>Encuestas telefónicas</b>	
Duración	
Hasta 5 minutos	20,35
De 6 a 10 minutos	35,24
De 11 a 15 minutos	55,80
De 16 a 20 minutos	76,65
De 21 minutos en adelante	96,65
<b>Reclutamientos</b>	



Motivacional	245,45
Locación central	184,00

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.-----

**SEXTO: Ajuste salarial del 1ero de enero de 2022.** Los salarios mínimos y los salarios superiores a los mínimos por categoría en hasta un 25% vigentes al 31 de diciembre de 2021 tendrán un incremento de 4%, correspondiendo 3.5% de proyección de inflación y 0.5% de recuperación salarial (menos 0.2% de recuperación).-----

Los salarios superiores a los mínimos por categoría en más de un 25% vigentes al 31 de diciembre de 2021 tendrán un incremento de 3.5% siendo todo el ajuste correspondiente a proyección de inflación (menos 0.2% de recuperación).-----

**SÉPTIMO: Correctivo.** Transcurridos doce meses de la vigencia del presente acuerdo se realizará un correctivo por inflación por la diferencia existente entre los incrementos salariales otorgados por concepto de proyección de inflación (más un 0.2%) y el Índice de Precios al Consumo verificado efectivamente en el período 1ero de julio de 2021 a 30 de junio de 2022.-----

**OCTAVO: Ajuste salarial al 1ero de julio de 2022:** Sin perjuicio de la aplicación de la cláusula precedente, los salarios mínimos y los salarios superiores a los mínimos por categoría en hasta un 25% vigentes al 30 de junio de 2022 tendrán un incremento de 3.6%, desglosado de la siguiente forma a) 2% por concepto de proyección de inflación y b) 1.6% por concepto de recuperación salarial. Los salarios superiores a los mínimos por categoría en más de un 25% vigentes al 30 de junio de 2022 tendrán un incremento 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.-----

*[Handwritten signatures in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]*

*[Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page]*

**NOVENO: Ajuste salarial al 1ero de enero de 2023.** Todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2022 tendrán un incremento de 3% por concepto de proyección de inflación. -----

**DÉCIMO: Correctivo final.** A la finalización del presente acuerdo se realizará un correctivo por inflación por la diferencia existente entre los incrementos salariales otorgados por concepto de proyección de inflación y el Índice de Precios al Consumo verificado efectivamente en el período entre el 1ero de julio de 2022 y el 30 de junio de 2023 (sin la adición del 0.2%). -----

**DECIMO PRIMERO.** Se ratifica el convenio de categorías firmado el 24 de febrero de 2015, con las modificaciones introducidas por el Convenio Colectivo del 13 de abril de 2016:-----

**Nivel 1:** Personal de limpieza y Cadete.-----

**Nivel 2:** Encargado(a) de Limpieza; Encuestador (a); Concertador (a)/Reclutador (a); Chofer; Auxiliar de Operaciones/Auxiliar de Campo; Telefonista/Recepcionista; Digitador/a, Colector/a.-----

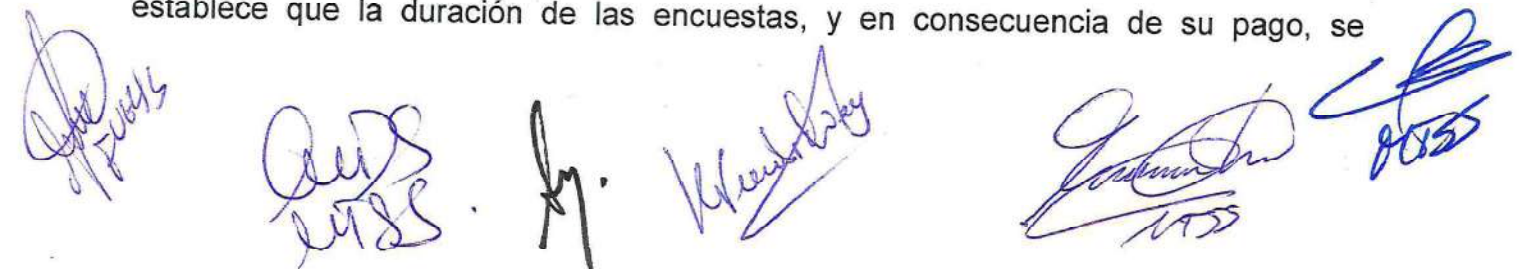
**Nivel 3.1:** Encuestador calificado; Auditor de Comercios; Critico (a)/Editor(a); Codificador(a); Ejecutivo (a) de Atención al Cliente/ Vendedor (a); Auxiliar Administrativo/Contable; Secretario(a); Técnico sin manejo de vehículos.-----

**Nivel 3.2:** Técnico (a) con manejo de vehículos. Supervisor de campo/asistente de campo, Encargado/a de digitación, Asistente de investigación y Procesamientos.-----

**Nivel 4:** Jefe(a) de Campo; Jefe(a) de Proyectos/Ejecutivo(a) de Cuentas; Jefe (a) Coordinador(a); Responsable de Sistemas; Responsable de Calidad de todos los procesos.-----

**DÉCIMO SEGUNDO: Apreciaciones conceptuales:**

**A: Condiciones de realización de encuestas, pre test y forma de pago:** Se establece que la duración de las encuestas, y en consecuencia de su pago, se





determinará 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 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.-----

**B: Encuesta completa y validada:** A los efectos de la aplicación de los acuerdos del sector para el pago de cualquier tipo de encuesta, se deben cumplir con la totalidad de las consignas e instructivos impartidos y ser validadas por la empresa (control de que efectivamente las consignas e instructivos fueron cumplidos). En caso de constatarse fraude en la confección de la encuesta, las empresas se reservan 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. -----

**C: 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 expresamente 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 nueve jornales al 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 vigente. -----

**D: Trabajadores que cobrando por encuesta deben cumplir un horario determinado.** Las partes ratifican lo expresado en el acta de Consejo de Salarios de 15 de mayo de 2012. A los efectos aclaratorios se ejemplifica de la siguiente forma: si en día de labor se trabajaron dos horas, corresponden se abonen dos horas de trabajo de acuerdo con el salario del laudo. Si con la remuneración obtenida por el trabajo a destajo 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 como mes completo comenzando a trabajar el 1ero de mes. En caso de que el ingreso al Proyecto haya sido luego del 1ero de mes, la comparación se hará tomando en cuenta 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 mínimo previsto en el laudo. Si así fuera, no corresponderá el pago de diferencia. -----

**DÉCIMO TERCERO: Compensación por desgaste de ropa de trabajo/Uniformes:** Se acuerda que el pago de la compensación adicional por desgaste de ropa de trabajo, exclusivamente para los encuestadores de calle, es de \$10973 por año a partir del 1ero de enero de 2021, es decir \$914.41 por mes o \$30.48 por día, cláusula Vigésimo Tercera del Convenio del 24 de Marzo de 2011. Dicho monto se ajustará en el mes de enero de cada año por el IPC acumulado de los 12 meses inmediatos anteriores. En caso de que las empresas exijan a su personal utilizar vestimenta especial para el desempeño de su tarea, será de cargo de las mismas el costo del uniforme respectivo. -----

**DÉCIMO CUARTO: Capacitación.** Las partes acuerdan trabajar de forma conjunta para analizar las necesidades del sector y de los trabajadores del mismo para elaborar propuestas de capacitación y/o certificación de competencias y gestionar la realización



de las mismas por medio de los mecanismos brindados por INEFOP para la capacitación profesional de los trabajadores. -----

**DÉCIMO QUINTO: Comisión de Informalidad.** En atención a la informalidad existente en el sector, las partes acuerdan trabajar en forma conjunta por medio de la conformación de una comisión que tendrá por cometido combatir la actividad informal en el mismo, la que genera multiplicidad de distorsiones en la actividad, tanto de afectación a las empresas del sector generando situaciones graves de competencia desleal, así como los incumplimientos en las disposiciones en materia de salarios y condiciones de trabajo para los trabajadores del sector. La modalidad de trabajo de la comisión será bipartita, tripartita y/o mixta, en base a lo que las organizaciones profesionales acuerden en cada momento para el funcionamiento de la misma. Comenzará a funcionar en el mes de febrero de 2022, teniendo las reuniones una periodicidad de una reunión por mes, salvo que las partes acuerden lo contrario.-----

**DÉCIMO SEXTO: Comisión relativa al teletrabajo.** Las partes acuerdan la conformación de una comisión que se pondrá en funcionamiento una vez que sea reglamentada la normativa legal que regula la modalidad del teletrabajo, y tendrá por objeto el análisis de las eventuales dificultades que surjan en el sector de actividad por la aplicación de la misma y las posibles alternativas de solución. -----

**DÉCIMO SÉPTIMO: Cartelera sindical virtual.** Se acuerda que a nivel de cada empresa se realizará la incorporación de una cartelera sindical virtual, en la plataforma o sistema informático que utilice la misma, para acceso de los trabajadores de la empresa. Se acordará en cada lugar de trabajo la modalidad de la misma, designándose por cada organización sindical o FUECYS los delegados que tendrán acceso para la realización de publicaciones, sin perjuicio del derecho de todos los trabajadores de tener acceso para la visualización de la misma. Naturalmente, que se ratifica la voluntad de las partes de dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 17.940.



**DÉCIMO OCTAVO. Beneficios anteriores.** Se ratifica la vigencia de todos los beneficios pactados en los anteriores acuerdos o convenios colectivos del sector que no se contrapongan con el presente.-----



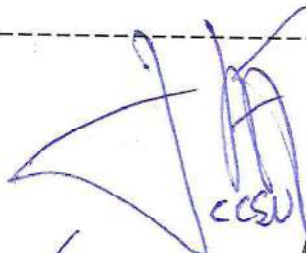


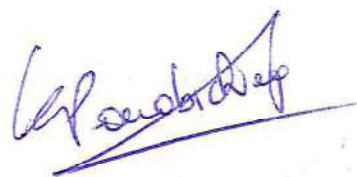
**DÉCIMO NOVENO: Cláusula de paz, prevención y autocomposición de conflictos:** Durante la vigencia del presente y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial alguna, 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 un plazo de 48 horas, en una Comisión bipartita. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios, en un plazo de 72 horas, 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 DI.NA.TRA. 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 fe, absteniéndose de tomar medidas de cualquier naturaleza a consecuencia del diferendo.-----

**Votación:** Presentada en el ámbito del Consejo de Salarios del Grupo 19 la propuesta que antecede, la misma es aprobada por mayoría simple, contando con el voto afirmativo de los delegados del sector trabajador y de los delegados del sector empresarial, con la abstención de los delegados del poder ejecutivo. Leída se suscriben 5 ejemplares del mismo tenor en señal de conformidad en lugar y fecha antes indicados.-----

  
  
ASOCIACION



  
CCSU



  
LUTSS



  
LUTSS

  
LUTSS