

**ACTA.** En Montevideo, el 31 de enero de 2023 reunido el **Consejo de Salarios del Grupo N° 19 “Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, subgrupo 08 “Empresas de seguridad y vigilancia”, capítulo “Seguridad Física”** integrado por los **delegados del Poder Ejecutivo:** Dres. Carlos Rodríguez, Ericka Díaz y Francisco Tucci, los **delegados de los trabajadores:** Sra. Miriam Borba y Sr. Juan Del Valle en representación de la **Federación de Empleados del Comercio y los Servicios (FUECYS)**, acompañados de los Sres. Gerardo Méndez, Julio Sosa, Luis Arijon, Jhonatan Dossetti, Diego Pollero, Richard Zipitria, Elias Diaz, asistidos por la Dra. Ana Laura Alonso y 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 del Sr. Oscar Sagasti en representación de la **Cámara Uruguaya de Empresas de Seguridad (CUES)** y el Sr. Jorge Lewis en representación de la **Federación Uruguaya de Empresas de Seguridad (FUDES)**, quienes dejan constancia: -----

Las organizaciones profesionales de trabajadores y empleadores han culminado el proceso de negociación colectiva de la presente ronda de Consejo de Salarios, sometiendo a la consideración del Consejo de Salarios respectivo el presente acuerdo, el que **se adopta como decisión de Consejo de Salarios** por mayoría, contando con los votos afirmativos de los delegados del sector trabajador y los delegados del sector empleador, con la abstención de los delegados del Poder Ejecutivo:-----

**PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación.** El presente acuerdo regirá el período comprendido entre el 1° de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2024 (24 meses) y sus disposiciones tendrán carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector, salvo al personal de dirección y/o de nivel gerencial. -----

**SEGUNDO: Ajuste salarial al 1° de enero de 2023.** Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2022 tendrán un incremento salarial de 6.86% desglosado de la siguiente forma a) 1.73% por concepto de correctivo de 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 1ero de julio de 2021 a 31 de diciembre de 2022, b) 4% por concepto de adelanto de inflación y c) 1% como incorporación salarial. Por lo expuesto, los salarios mínimos por categoría, con vigencia desde el 1° de enero de 2023 son:

- Franja 2 –Vigilante - Vigilante Auxiliar.....\$ **33.138** (mensual)
- Franja 3 – Chofer.....\$ **33.879** (mensual)
- Franja 4 - Encargado de Turno.....\$ **34.623** (mensual)

*[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 right]*

*[Handwritten signature in blue ink at the bottom center]*

Personal Administrativo..... \$ 36.151 (mensual)

**Composición del salario mínimo.** Para determinar el salario mínimo por categoría, se sumarán todas las partidas salariales fijas y variables existentes en cada remuneración, con excepción de las partidas por antigüedad, presentismo, el plus por porte de armas, el plus por el uso de un segundo idioma, el plus por trabajo con apoyo de animales, y la labor en entidades financieras, las que no se tomarán en cuenta para dicho cálculo. Las partidas no gravadas a que hace referencia el artículo 167 de la ley 16.713 tampoco podrán ser consideradas como parte integrante del salario mínimo de cada categoría.

**Régimen de trabajo.** El régimen de trabajo en el sector es el establecido en su totalidad en el acta de Consejo de Salarios de fecha 23 de diciembre de 2019.

**TERCERO. Ajuste salarial al 1° de julio de 2023.** Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2023 tendrán un incremento salarial de 5.54% desglosado de la siguiente manera: a) 3.47% por concepto de adelanto de inflación y b) 2% como incorporación salarial. En consecuencia, los salarios mínimos por categoría, con vigencia desde el 1° de julio de 2023 serán:

Franja 2 –Vigilante - Vigilante Auxiliar.....\$ 34.974 (mensual)

Franja 3 – Chofer.....\$ 35.756 (mensual)

Franja 4 - Encargado de Turno.....\$ 36.541 (mensual)

Personal Administrativo..... \$ 38.154 (mensual)

**CUARTO: Correctivo.** Independientemente de la aplicación de la cláusula siguiente, transcurridos doce meses de la vigencia de la presente decisión de Consejo de Salarios, se aplicará un correctivo por la diferencia existente entre los incrementos salariales otorgados por concepto de adelanto de inflación y el Índice de Precios al Consumo verificado efectivamente en el período 1ero de enero a 31 de diciembre de 2023.

**QUINTO: Ajuste salarial al 1° de enero de 2024.** Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2023 tendrán un incremento de 5.05% desglosado de la siguiente forma: a) 3.5% por concepto de adelanto de inflación y b) 1.5% como incorporación salarial.

**SEXTO: Ajuste salarial al 1ero de julio de 2024.** Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2024 tendrán un incremento de 4.62% desglosado de la siguiente forma: a) 3.07% por concepto de adelanto de inflación y b) 1.5% como incorporación salarial.

**SÉPTIMO: Correctivo final.** A la finalización de la presente decisión de Consejo de Salarios se aplicará un correctivo por la diferencia existente entre los incrementos salariales otorgados por concepto de adelanto de inflación y el Índice de Precios al

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

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

*[Handwritten signature in blue ink at the bottom center]*

Consumo verificado efectivamente en el período 1ero de enero a 31 de diciembre de 2024.-----

**OCTAVO: Beneficios anteriores.** Se ratifica la vigencia de todos los beneficios establecidos en convenios y/o acuerdos de Consejo de Salarios anteriores que no se contrapongan con las disposiciones del presente acuerdo. -----

**NOVENO: Incorporación de los montos por antigüedad al salario.** Las organizaciones profesionales acuerdan un proceso de incorporación a los salarios de sumas (porcentajes) que en la actualidad se perciben por concepto de prima por antigüedad. El mecanismo acordado se implementará por etapas y de la siguiente forma: Los porcentajes de incremento salarial establecidos en las cláusulas segunda, tercera, quinta y sexta, denominados como "incorporación salarial", respectivamente 1% (1ero de enero de 2023); 2% (1ero de julio de 2023), 1.5% (1ero de enero de 2024) y 1.5% (1ero de julio de 2024) serán incorporados a los salarios mínimos y sobrelaudos de todos los trabajadores del sector. Iguales valores serán deducidos de los porcentajes que por antigüedad pudiera estar percibiendo cada trabajador. La aplicación de la presente disposición se cumplirá en las etapas y la forma establecida en las siguientes tablas: -----

Etapa 1.

| Antigüedad | Incorporación al salario | Antigüedad |
|------------|--------------------------|------------|
| 31/12/22   | 01/01/23                 | 01/01/23   |
| 12,00%     | 1,00%                    | 11,00%     |
| 11,00%     | 1,00%                    | 10,00%     |
| 10,00%     | 1,00%                    | 9,00%      |
| 9,00%      | 1,00%                    | 8,00%      |
| 8,00%      | 1,00%                    | 7,00%      |
| 7,00%      | 1,00%                    | 6,00%      |
| 6,00%      | 1,00%                    | 5,00%      |
| 5,00%      | 1,00%                    | 4,00%      |
| 4,00%      | 1,00%                    | 3,00%      |
| 3,00%      | 1,00%                    | 2,00%      |
| 2,00%      | 1,00%                    | 1,00%      |
| 1,00%      | 1,00%                    | -----      |

Etapa 2

| Antigüedad | Incorporación al salario | Antigüedad |
|------------|--------------------------|------------|
| 30/06/23   | 01/07/23                 | 01/07/23   |
| 11,00%     | 2,00%                    | 9,00%      |
| 10,00%     | 2,00%                    | 8,00%      |
| 9,00%      | 2,00%                    | 7,00%      |
| 8,00%      | 2,00%                    | 6,00%      |
| 7,00%      | 2,00%                    | 5,00%      |
| 6,00%      | 2,00%                    | 4,00%      |
| 5,00%      | 2,00%                    | 3,00%      |
| 4,00%      | 2,00%                    | 2,00%      |
| 3,00%      | 2,00%                    | 1,00%      |
| 2,00%      | 2,00%                    | -----      |
| 1,00%      | 2,00%                    | -----      |

Etapa 3

| Antigüedad | Incorporación al salario | Antigüedad |
|------------|--------------------------|------------|
| 31/12/23   | 01/01/24                 | 01/01/24   |
| 9,00%      | 1,50%                    | 7,50%      |
| 8,00%      | 1,50%                    | 6,50%      |
| 7,00%      | 1,50%                    | 5,50%      |
| 6,00%      | 1,50%                    | 4,50%      |
| 5,00%      | 1,50%                    | 3,50%      |
| 4,00%      | 1,50%                    | 2,50%      |
| 3,00%      | 1,50%                    | 1,50%      |
| 2,00%      | 1,50%                    | 0,50%      |
| 1,00%      | 1,50%                    | -----      |

Etapa 4

| Antigüedad | Incorporación al salario | Antigüedad |
|------------|--------------------------|------------|
| 30/06/24   | 01/07/24                 | 01/07/24   |
| 7,50%      | 1,50%                    | 6,00%      |
| 6,50%      | 1,50%                    | 5,00%      |
| 5,50%      | 1,50%                    | 4,00%      |
| 4,50%      | 1,50%                    | 3,00%      |
| 3,50%      | 1,50%                    | 2,00%      |
| 2,50%      | 1,50%                    | 1,00%      |
| 1,50%      | 1,50%                    | -----      |
| 0,50%      | 1,50%                    | -----      |

Se deberá tener presente:

- a) Los porcentajes descritos y que deben ser incorporados a los salarios solamente podrán ser deducidos de los porcentajes que por concepto de antigüedad pueda estar percibiendo cada trabajador, no admitiéndose que se proceda a su descuento de cualquier otro rubro salarial, indemnizatorio o de cualquier naturaleza. -----
- b) Si desde el inicio del proceso detallado o en el curso de su ejecución, el trabajador no se encuentra percibiendo o deja de percibir algún porcentaje por concepto de antigüedad (le corresponde 0% por concepto antigüedad), de todas formas genera el derecho a que se incorporen a su salario los porcentajes detallados en todos los ajustes. -----
- c) Los porcentajes referidos precedentemente solamente podrán ser descontados en cada ajuste que se realice del porcentaje que cada trabajador pueda estar percibiendo por concepto de prima por antigüedad y **solamente de ese rubro**; una vez que el trabajador ya no tiene derecho a percibir ningún porcentaje por antigüedad, no habrá posibilidad de realizar descuento alguno (proceso por etapas detallado ut-supra).-----

d) En definitiva **todos los trabajadores (estén percibiendo o no prima por antigüedad)** percibirán la totalidad de los porcentajes de ajustes salariales establecidos en las cláusulas segunda, tercera, quinta y sexta, así como los correctivos por inflación que deban realizarse. En consecuencia, los porcentajes otorgados bajo el ítem: "incorporación salarial" se incorporan a **todos los salarios**, por lo tanto a la finalización del acuerdo tendrán en sus salarios incluidos el 1%, 2%, 1.5% y 1.5%. -----

e) Las organizaciones profesionales acuerdan que la prima por antigüedad establecida en el artículo 7 del Convenio de 19 de agosto de 2005, homologado por el Decreto 358/985 de 31 de octubre de 2005, con la redacción dada por el artículo 17 del acuerdo de Consejo de Salarios de 28 de febrero de 2011 y el artículo 22 del acuerdo de Consejo de Salarios de 26 de noviembre de 2013 y cualquier otra disposición que regule la misma cesan en su vigencia desde el 1ero de enero de 2023. Consecuentemente, los trabajadores que se encuentran trabajando en empresas del sector o los que ingresen en el futuro no generaran ningún porcentaje por concepto de prima por antigüedad. -----

f) Como consecuencia de lo establecido en el literal precedente, los porcentajes que por concepto de prima por antigüedad puedan estar percibiendo los trabajadores no se verán incrementados y se adecuarán descontando lo que se incorpore al salario. Al 1ero de julio de 2024 continuarán percibiendo un porcentaje por antigüedad de 6%, 5%, 4%, 3%, 2% y 1% aquellos trabajadores que al 31 de diciembre de 2022 percibían 12%, 11%, 10%, 9%, 8% y 7% por igual concepto. -----

**DÉCIMO: Vale.** Aquellas empresas que no se encuentren en condiciones de efectuar el pago de los salarios generados en el curso del mes de diciembre de cada año antes del día 5 de enero del año siguiente, deberán hacer entrega de un vale adelanto equivalente a la suma de \$3.000. La referida cifra se ajustará anualmente tomando en consideración el Índice de Precios al Consumo verificado efectivamente en el período de 12 meses (diciembre /noviembre) previos a su otorgamiento. -----

**DÉCIMO PRIMERO: Pago de tiempo a disposición del Poder Judicial.** El trabajador que en su calidad de actor o demandado en un proceso judicial que tenga por objeto el tratamiento de temas de derecho de familia, y deba comparecer a audiencia, tendrá derecho a usufructuar un día libre pago en el año (no acumulable). El trabajador deberá solicitar el día con una antelación mínima de 48 horas previas a su utilización y presentar constancia de su comparecencia expedida por el órgano judicial interviniente, en un plazo máximo de 72 horas hábiles luego de realizada la instancia. -----

**DÉCIMO SEGUNDO: Cursos de capacitación.** En aquellos casos en que los trabajadores para el desempeño de su trabajo deban realizar cursos de capacitación presenciales y sea necesario su traslado de un departamento del país a otro, las empresas se harán cargo del pago de los viáticos de traslado relativos a la ida y el regreso. -----

**DÉCIMO TERCERO: Vínculos laborales.** -----

a) Los nuevos vínculos laborales de las empresas con sus trabajadores a partir del 1ero de febrero de 2023, deberán ser **como mínimo** con un salario equivalente a 13 días de trabajo, lo que será aplicable al personal operativo (Franja 2, Franja 3 y Franja 4 ), siempre en calidad de trabajadores mensuales. -----

b) El salario nominal mensual será el correspondiente a lo establecido por laudo para la categoría laboral para la que se contrata al trabajador, la determinación del salario mensual se realizará por medio de un prorrateo que tome en consideración los días de trabajo efectivo para los que se le contrata. -----

c) Para aquellos vínculos laborales que se hubieren producido con fecha anterior al 1ero de febrero de 2023, las empresas tendrán plazo para regularizar la situación contractual de días de trabajo mensual mínimo hasta el 31 de diciembre de 2023.-----

d) La comunicación de asignación de servicios podrá realizarse bajo cualquiera de las modalidades de comunicación de que dispongan las empresas, a modo de ejemplo no taxativo: teléfono, correo electrónico, aplicaciones digitales, etc y todas se consideraran medios fehacientes de convocatoria a trabajar. -----

**DÉCIMO CUARTO: Género.** Las partes convienen que en todos los llamados a postulantes para desempeñarse en cualquiera de las categorías laborales del sector, se deberá aclarar en los mismos que la convocatoria se realiza con independencia del género o la identidad de género del postulante. -----

**DÉCIMO QUINTO: Aguinaldo.** Se acuerda que las sumas percibidas por los trabajadores del sector por concepto de salario vacacional integraran la base de cálculo del aguinaldo, lo que comenzará a efectuarse con los haberes que deban pagarse por tal concepto en el mes de junio de 2023 y de allí en adelante.-----

**DÉCIMO SEXTO: Compromiso.** Las organizaciones sindicales: Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios (FUECYS) y la Unión Nacional de Trabajadores de la Seguridad (UNATRASE), se obligan a no promover la realización de reclamos judiciales a las empresas del sector, vinculados al criterio utilizado para el cálculo del aguinaldo hasta el presente, en virtud de lo establecido en la cláusula precedente.-----

**DÉCIMO SÉPTIMO. Comisión de trabajo.** Se constituye una comisión de trabajo que funcionara en forma tripartita convocada por los delegados del Poder Ejecutivo en el Grupo 19 de los Consejos de Salarios. -----

El trabajo de la comisión tendrá por objeto tratar todos aquellos temas que las organizaciones profesionales consideren relevantes para el sector de actividad, como: el cumplimiento de las disposiciones de los acuerdos y/o convenios colectivos del sector, así como de la normativa laboral en general, características y contenidos de los pliegos licitatorios emanados de los organismos públicos, la organización del trabajo en horas nocturnas y su forma de remuneración, las tareas de choferes de vehículos y acompañantes, viáticos por transporte (para los tres temas precedentes las partes establecen un plazo de 120 días de trabajo para tratar de encontrar alternativas de solución) situaciones de informalidad en el sector, así como cualquier otro que las partes entiendan pertinente abordar. -----

Se determinará en la misma, la forma de trabajo, la periodicidad de las reuniones y todos aquellos aspectos formales que refieran a su funcionamiento.-----

Se designarán por el sector trabajador y empleador cuatro delegados titulares y dos suplentes por cada parte como integrantes de la comisión de trabajo. -----

La comisión se conformará en la primera semana del mes de marzo del presente año y trabajará durante todo el período de vigencia de la presente decisión de Consejo de Salarios. -----

**DÉCIMO OCTAVO: Viáticos.** El texto del artículo 18 del acuerdo de Consejo de Salarios de 28 de febrero de 2011 con la redacción dada por el artículo 23 del acuerdo de Consejo de Salarios de 26 de noviembre de 2013 queda sin efecto, pasando el sector a regularse por la siguiente disposición: -----

**Viáticos por traslados.** -----

**Montevideo/Interior.** Se reintegrará el viático de transporte a todo trabajador que por razones operativas deba trasladarse de un local a otro dentro de su horario de trabajo, en la medida en que entre uno y otro lugar medie una distancia no inferior a 12 cuadras. -----

**Departamentos del Interior.** Para aquellos casos en que la distancia a recorrer entre el domicilio declarado por el trabajador al momento de su ingreso a la empresa o el domicilio de la misma - en caso de que el trabajador se encuentre en calidad de retén - y el lugar de trabajo (cumplimiento del servicio), sea igual o superior a 40Km para llegar al mismo, las empresas abonarán el gasto que el traslado implique. -----

Para determinar la distancia a recorrer se tomará en consideración el recorrido del medio de transporte público utilizado, no se podrá considerar la distancia medida en línea recta que pueda surgir de la utilización de mapas físicos o digitales. No

corresponderá el reintegro por viático, cuando las empresas ya se encuentren pagando dichos gastos o se hagan cargo del transporte del trabajador. -----

**DÉCIMO NOVENO: Caducidad de sanciones disciplinarias.** El texto de la cláusula décimo tercera del acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 28 de enero 2019 queda sustituido por el siguiente: "Aquellas sanciones disciplinarias que sean de hasta 5 días y luego de haber transcurrido un año de su cumplimiento efectivo, se entienden que han caducado, por lo tanto no se tomarán en consideración ante la eventualidad de tener que establecer una nueva sanción al trabajador. En definitiva no se tendrán en consideración al momento de ponderar la progresividad y por tanto la entidad de la sanción a determinar. -----

La caducidad aquí acordada no se aplicará en las empresas donde se estuviere aplicando, a la fecha de este acuerdo, un plazo de caducidad de las sanciones más beneficioso para el trabajador. -----

**VIGÉSIMO: Mecanismo de prevención de conflictos.** En caso de situaciones o diferencias entre trabajadores y empresarios del sector que puedan derivar en la eventual detención de tareas, con pérdida de salarios para los trabajadores y pérdida de productividad para las empresas, las partes buscarán su solución a través de las siguientes instancias; a) reunión bipartita en procura de un rápido entendimiento; b) si en el término de 48 horas no se lograra un acuerdo se requerirá al Consejo de Salarios la urgente convocatoria a las partes, actuando el mismo como órgano de mediación o conciliación; c) en caso de que dentro de un plazo de siete días su intervención no lograra dar solución al diferendo las partes quedarán en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinentes. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo facultará a cualquiera de los firmantes de este acuerdo a dar por rescindido el mismo conforme lo establecido por la Ley 15.566. -----

**VIGÉSIMO PRIMERO: Cláusula de Paz.** Durante la vigencia de la presente decisión de Consejo de Salarios y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento de la misma, 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 (FUECYS)/(UNATRASE). Leída, se suscriben en señal de conformidad, cinco ejemplares del mismo tenor en lugar y fecha antes indicados. -----