



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS. En la ciudad de Montevideo, el 1° de setiembre de 2023, estando reunido el Consejo de Salarios del Grupo 9 INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS, Sub-Grupo 02 Capítulo C: Cerámica roja, blanca, refractaria, gres, ladrillo de campo, cerámica artesanal y productos de yeso, de conformidad a lo dispuesto a las siguientes normas legales y reglamentarias que se citan a continuación : Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005; Acta de Acuerdo del Consejo Superior Tripartito de fecha 16 de abril de 2005, Decreto 138/005 de 19 de abril de 2005; Resolución del MTSS No. 657/005 de 29 abril de 2005; Decreto 326/008 del 7 de julio de 2008 y la Ley 18.566 de Negociación Colectiva, modificada por la Ley N.º 20.145; comparecen en representación del Sector Empleador y en representación de la Cámara de la Construcción el Ing. Alejandro Ruibal, el Sr. Antonio Novino y el Dr. Ignacio Castiglioni con domicilio en Andrés Martínez Trueba 1256, por la Liga de la Construcción del Uruguay el Ing. Manuel Ríos, el Sr. Wilson Baliño y el Dr. Diego Falco, con domicilio en Soriano 1048 y por la Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay el Sr. Hugo Méndez con domicilio en Bvar. España 2122; y por el Sector Trabajador los Sres. Daniel Diverio, Javier Díaz, Pablo Argenzio, Pedro Porley, Raúl Galeano, Richard Ferrerira y Héctor Abad con domicilio en la calle Yí N° 1538; por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los representantes del Poder Ejecutivo por el Grupo 09 la Cra. Laura Mata, la Dra. Ana Laura Machado y Pablo Deus, con domicilio en la calle Juncal N°. 1511; las partes por unanimidad llegan al siguiente ACUERDO:

ARTICULO 1) ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente acuerdo luego de su registro y publicación registrá a nivel nacional, para toda la Industria de la Construcción y actividades complementarias, Grupo 9 Sub-grupo 02 Capítulo C (Cerámica roja, blanca, refractaria, gres, ladrillo de campo, cerámica artesanal y productos de yeso).

Los ajustes y beneficios aquí pactados, no se aplicarán para los cargos gerenciales, profesionales, directores y/o jefes de áreas generales.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Falco', 'Diverio', 'Diaz', 'Argenzio', 'Porley', 'Galeano', 'Ferrerira', 'Abad', 'Mata', 'Machado', 'Deus', and 'MTSS'.

En caso de existir dudas, se convocará a la Comisión de Interpretación prevista en los acuerdos de consejo de salarios del sector.

**ARTICULO 2) PERIODICIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES.** La duración de este acuerdo es de 36 meses (treinta y seis meses), desde el 1° de julio de 2023 hasta el 30 de junio de 2026. Los ajustes salariales se aplicarán en las siguientes fechas: 1° de julio de 2023, 1° de julio 2024 y 1° julio 2025.

**ARTICULO 3)** Las partes acuerdan con carácter nacional las siguientes escalas de jornales mínimos o básicos a regir a partir del día 1° de julio de 2023.

**PRIMER TRAMO.**

**A) Periodo 1/7/2023 - 30/6/2024:** A partir del 1° de julio de 2023 se incrementará en un 9,44% (nueve con 44/100), los salarios de la industria como resultado de la aplicación de los siguientes componentes:

- A) Correctivo convenio anterior entre inflación proyectada e inflación acaecida  
2,22% (1,0222)
- B) Aumento por inflación proyectada 5,9% (1,059)
- C) Complemento por única vez, que dependerá del nivel del sector y del país, el cual, la suma de las partidas otorgadas en el presente convenio no superará (al final del mismo) 1,6%.

En el tramo del 1/7/2023 al 30/6/2024 se aplicará un complemento del 1,1 % (1,011) C1

$$W1 = 1,0944 \text{ (Índice de ajuste salarial)}$$

**CERÁMICA ROJA- BLANCA – REFRACTARIA Y GRES**

**INDICE DE AUMENTO AL 1° DE JULIO 2023**

**1,0944**

**JORNALEROS**

Jornales básicos o mínimos

	CATEGORÍAS	JORNAL BÁSICO
VI	PRENSISTA EN SECO	\$ 2.311,34
VI	CAMIONERO TRANSPORTADOR A PILETA	\$ 2.311,34
VII	DESCARGADOR DE HORNOS	\$ 2.501,55
VII	APILADOR O RESPILADOR DE PLANTA O CANCHA	\$ 2.501,55
VII	PORTERO DEL HORNO	\$ 2.501,55
VII	MEDIO OFICIAL ALBAÑIL	\$ 2.501,55
VII	SOPLETEADOR	\$ 2.501,55
VII	MOLINERO	\$ 2.501,55
VIII	PREPARADOR DE ESMALTES	\$ 2.694,64
VIII	CARGADOR DEL HORNO	\$ 2.694,64
VIII	PILETERO	\$ 2.694,64
VIII	GUINCHERO	\$ 2.694,64
VIII	MEDIO OFICIAL MECÁNICO	\$ 2.694,64
VIII	MEDIO OFICIAL ELECTRICISTA	\$ 2.694,64
IX	MAQUINISTA DE MAQUINA TRANSPORTADORA	\$ 3.091,55
IX	BRAGUERO	\$ 3.091,55
IX	OPERARIO DE HERRERIA Y MANTENIMIENTO	\$ 3.091,55
IX	CORTADOR O PRENSERO	\$ 3.091,55
IX	PREPARADOR DE FRITAS	\$ 3.091,55
IX	QUEMADOR DE HORNO INTERMITENTE	\$ 3.091,55
IX	OFICIAL ALBAÑIL	\$ 3.091,55
X	PALERO	\$ 3.294,96
X	OFICIAL CARPINTERO	\$ 3.294,96
X	QUEMADOR HORNO HOFFMAN O SIMILAR	\$ 3.294,96
X	QUEMADOR HORNO TUNEL	\$ 3.294,96

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures and initials]*

XI	OFICIAL ELECTRICISTA	\$	3.494,11
XI	OFICIAL MECÁNICO	\$	3.494,11
XII		\$	3.494,11
XIII	OFICIAL MECÁNICO AUTOMATIZADO	\$	3.696,55

**PERSONAL DE SUPERVISIÓN**

Salarios básicos o mínimos.

	CATEGORÍAS		MONTO BÁSICO
I		\$	65.817,69
II		\$	71.762,77
III		\$	78.709,89
IV		\$	87.199,26

**MENSUALES – ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS**

Salarios básicos o mínimos.

	CATEGORIAS		MONTO BÁSICO
I	AUXILIAR III	\$	42.078,89
I	CADETE O MENSAJERO	\$	42.078,89
I	DIBUJANTE COPISTA	\$	42.078,89
II	ENCARGADO DE TRAMITES	\$	46.179,60
II	AUXILIAR II	\$	46.179,60
II	DIBUJANTE 1° Y 2°	\$	46.179,60
II	RECEPCIONISTA	\$	46.179,60

II	VENDEDOR AL MOSTRADOR	\$	46.179,60
III	CAJERO	\$	60.956,00
III	TENEDOR DE LIBROS	\$	60.956,00
III	CORREDOR	\$	60.956,00
III	COBRADOR	\$	60.956,00
III	AUXILIAR 1°	\$	60.956,00
III	CUENTA CORRENTISTA	\$	60.956,00
III	ENCARGADO DE DEPOSITO	\$	60.956,00
III	APUNTADOR	\$	60.956,00
III	SECRETARIA	\$	60.956,00
IV	AYUDANTE DE INGENIERO	\$	70.455,48
IV	AYUDANTE DE ARQUITECTO	\$	70.455,48
V	ENCARGADO DE ADMINISTRACION	\$	79.920,84
VI	JEFE DE ADMINISTRACION	\$	89.717,06
VII	INSPECTOR GENERAL DE PILOTAJES	\$	99.009,63
VIII	INSPECTOR GENERAL DE OBRAS	\$	108.594,81

**LADRILLO DE CAMPO**

**INDICE DE AUMENTO AL 1º DE JULIO 2023** **1,0944**

**JORNALEROS**

Jornales básicos o mínimos

	CATEGORÍAS		JORNAL BÁSICO
I	PEÓN COMÚN	\$	2.135,35
II	PEÓN ASENTADO	\$	2.311,34

III	CORTADOR	\$	2.501,55
IV	CAMIONERO O TRACTORISTA	\$	2.694,64
V	QUEMADOR	\$	3.091,55

**CERAMICA ARTESANAL Y PRODUCTOS DE YESO**

**INDICE DE AUMENTO AL 1º DE JULIO 2023** **1,0944**

**POR HORA**

Horas nominales básicos o mínimos.

CATEGORÍAS		HORA BÁSICO	
I	APRENDIZ	\$	207,06
II	REBARBADOR/A DE 1a	\$	234,65
II	LAVADOR/A DE 1a	\$	234,65
II	PEGADORA DE MANIJAS DE 1a	\$	234,65
II	DECORADOR/A DE 2a	\$	234,65
II	PEGADOR/A DE CALCOS DE 2a	\$	234,65
II	PINTOR/A DE 2a	\$	234,65
III	DECORADOR/A DE 1a	\$	262,35
III	PEGADOR/A DE CALCOS DE 1a	\$	262,35
III	PINTOR/A DE 1a	\$	262,35
III	COLADOR DE 2a	\$	262,35
III	ESMALTADOR A MANO O A SOPLETE DE 2a	\$	262,35
III	TORNERO A MANO O A SOPLETE DE 2a	\$	262,35
III	PASTERO O MOLINERO DE 2a	\$	262,35



Si en el periodo enero a diciembre 2023 los cotizantes del Decreto Ley 14.411 hubieren sido menor a 50.000 o el aumento del PIB nacional menor a 0.8% no se otorgará el complemento (C 2).

$$W2(a)=K1 \times 1,05$$

En este tramo se seguirá aplicando el complemento C1) si y solo si, en el periodo los cotizantes hayan sido mayor o igual a 46.000. De no ser así, el salario del periodo 1/07/2024 al 30/06/2025, no tendrá complemento alguno.

$$W2(b)= K1 \times ( 1,05/1,011)$$

#### **TERCER TRAMO:**

**C)** Periodo 1/7/2025 a 30/6/2026: A partir del 1° de julio de 2025 los salarios vigentes al 30 de junio de 2025 de la Industria se incrementarán conforme a la siguiente fórmula:

**A)** En el tramo del 1/7/2025 al 30/6/2026 se aplicará un correctivo en más o en menos igual al cociente entre la inflación acaecida en el periodo 1/4/2024 a 31/3/2025 y la inflación proyectada (5%). Correctivo 2 (K2)

**B)** En el tramo del 1/7/2025 al 30/6/2026 la inflación proyectada es del 5% (1,05).

**C)** En el tramo del 1/7/2025 al 30/6/2026 y siempre que se haya cumplido en el tramo anterior que el promedio de los cotizantes del Decreto Ley 14.411, en el periodo enero a diciembre 2024 haya sido mayor o igual que 48.000 y el aumento del PIB nacional mayor o igual a 1,7% o si la suma del 2023 y 2024 mayor o igual a 2,5%, se adicionará al complemento otorgado (si existiera) un nuevo complemento (C3) de 0,025%

$$W3= K2 \times 1,05 \times 1,0025 (C3)$$

Si en el periodo enero a diciembre 2024 los cotizantes del Decreto Ley 14.411 hubieren sido menor a 48.000 o el aumento del PIB nacional menor a 1,7% o si la suma del 2023 y 2024 menor a 2,5% no se otorgará el complemento (C 3).

$$W3 (a) = K2 \times 1,05$$

En este tramo se seguirá aplicando el complemento C2) si y solo si, en el periodo los cotizantes hayan sido mayor o igual a 42.000. De ser menor a 42.000 y mayor a 38.000 el ajuste será

$$W3 (b) = K2 \times (1,05/1,0025)$$

Si en el periodo enero a diciembre 2024 los cotizantes del Decreto Ley 14.411 hubieren sido menor a 38.000 el salario del periodo 1/4/2025 al 31/3/2026 no tendrá complemento alguno.

El correctivo resultante de la inflación proyectada para el tercer tramo de ajuste con la inflación acaecida será el primer componente del ajuste del nuevo acuerdo de Consejo de Salarios.

**CLAUSULA DE SALVAGUARDA:**

**A)** Si en el transcurso del periodo 1/7/2024 al 30/6/2025 (SEGUNDO TRAMO), la inflación acaecida es mayor o igual al 12%, se aplicará al mes inmediato siguiente en que suceda, un correctivo, entre la inflación acaecida y la inflación proyectada (5%)

S1= Salvaguarda 1

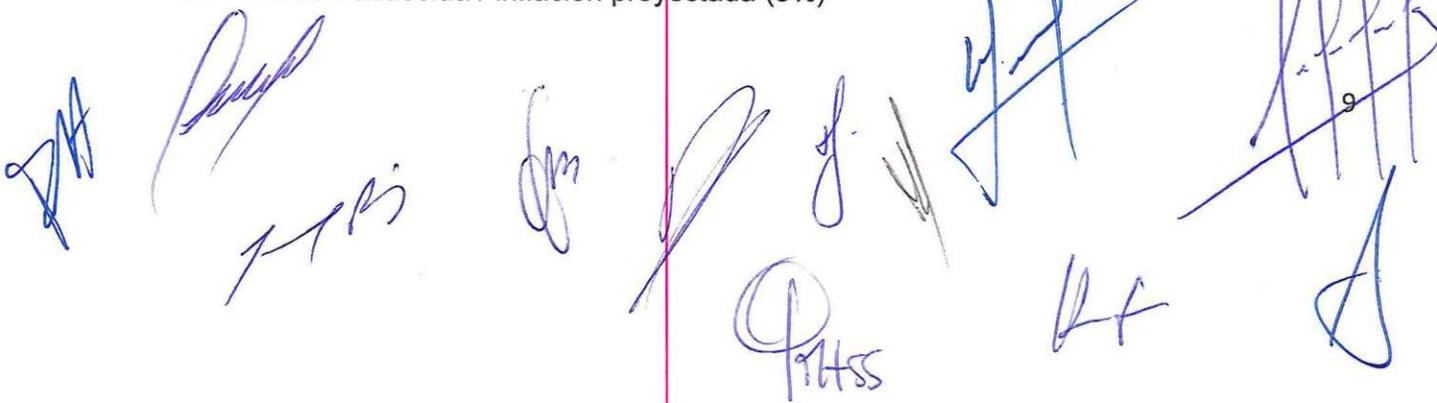
S1= inflación acaecida / inflación proyectada (5%)

Asimismo, al 30/06/2025 se aplicarán las correcciones que surjan de la comparación de la inflación acaecida en todo el período sobre inflación proyectada 5% (1,05) x S1

**B)** Si en el transcurso del periodo 1/7/2025 al 30/6/2026 (TERCER TRAMO), la inflación acaecida es mayor o igual al 12%, se aplicará al mes inmediato siguiente en que suceda un correctivo, entre la inflación acaecida y la inflación proyectada (5%)

S2= Salvaguarda 2

S2= inflación acaecida / inflación proyectada (5%)



Asimismo, al 30/6/2026 se aplicarán las correcciones que surjan de la comparación de la inflación acaecida en todo el período sobre inflación proyectada 5% (1,05) x S2

**ARTICULO 4)** Las partes acuerdan que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social calcule y establezca en cada situación los coeficientes y valores de ajuste que correspondan conforme a lo antes establecido, procediendo a su publicación, previo acuerdo de las partes.

**ARTICULO 5) PARTIDA ALIMENTACIÓN:** A partir del 1ero de julio del 2023, se acuerda modificar la base de cálculo para el ticket alimentación, prevista en el artículo 9 del acuerdo de consejo de salarios del 13 de marzo de 2014, donde el denominador de las horas efectivamente trabajadas no será 9 horas trabajadas (9), siendo en adelante por 8 horas con 18 minutos (8,3).

**ARTICULO 6) ASISTENCIA A LAS ADICCIONES Y SALUD MENTAL:** Las partes acuerdan acompañar la creación de un espacio en el ámbito de los fondos sociales de la construcción que tenga como cometido, atender y asistir a quienes transiten dificultades de adicción o salud mental, regulado en el Consejo de Salarios del Grupo 9 Subgrupo 01 (de fecha 25 de julio de 2023 – art. 7).

**ARTICULO 7) SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL: A) CAPACITACIÓN:** Los trabajadores designados como delegados de seguridad tendrán derecho a un total de 12 horas anuales de capacitación en seguridad y salud ocupacional. Estas serán utilizadas en cursos de seguridad definidos y brindados por el Fondo de Capacitación (FOCAP) en sus instalaciones o en los centros de trabajo.

Para el cobro de las horas, se debe acreditar la asistencia con la certificación pertinente emitida por el fondo referido, y la constancia de delegado de la empresa, a ser utilizadas durante la jornada de trabajo.

Las horas se computarán como efectivamente trabajadas y las empresas podrán solicitar el reintegro del 50 % del costo total de las mismas al FOCAP.

**ARTICULO 8) SEGURIDAD SOCIAL:** Las partes acuerdan retomar las actuaciones generadas en la comisión regulada por acuerdo de consejo de salarios de fecha 14 de

setiembre de 2018, con la intención de profundizar en el estudio de los aspectos fundamentales para el computo especial jubilatorio en la Industria, así como, el análisis del cómputo de la antigüedad, estado de situación del fondo de construcción, entre otros.

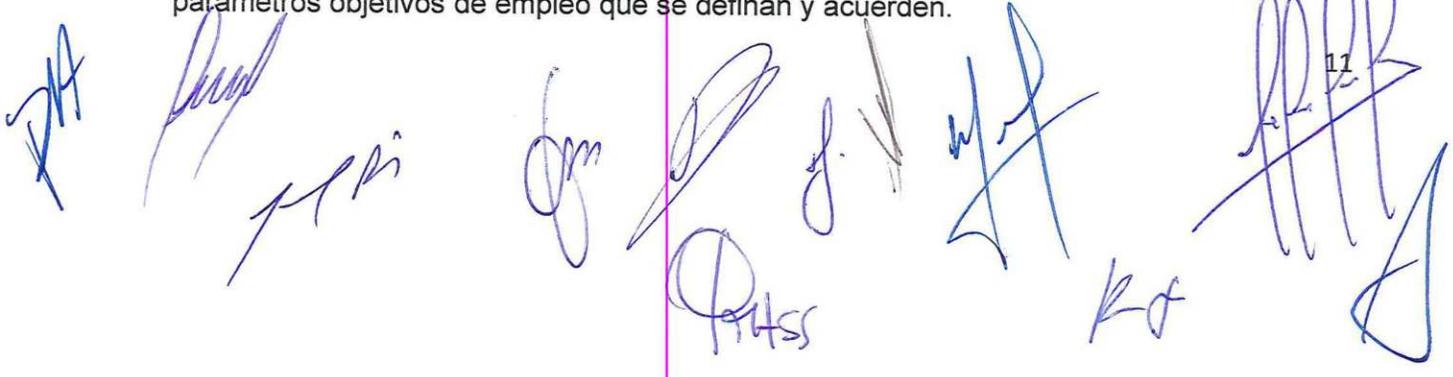
**ARTICULO 9) TIEMPO PARA ESTUDIOS MÉDICOS:** Desde la firma del presente, los trabajadores de la Industria de la Construcción podrán gozar de tres días libres no pagos, sin pérdida de presentismos e incentivos (en cada año calendario) para realizarse exámenes médicos. En este caso el trabajador debe comunicar con 48 horas de antelación, debiendo presentar la constancia documental del día y hora de la consulta o estudio, justificando su asistencia en el día posterior. De no hacerlo, se perderá el presentismo semanal e incentivo mensual, siendo pasible de sanción.

**ARTICULO 10) PROMOCIÓN DEL EMPLEO:** Con el fin de potenciar la inserción y el empleo de la mano de obra en sus diferentes colectivos, afincada en las distintas localidades donde se lleven adelante obras de construcción, sean estas Públicas o Privadas, las partes acuerdan instrumentar un mecanismo de postulación y oferta laboral mediante el sistema "VÍA TRABAJO" del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Sin perjuicio de la libre selección por parte de las empresas de la mano de obra requerida, así como la autonomía plena para trasladar al sitio o contratar trabajadores permanentes, y con el fin de fortalecer el ingreso de trabajadores afincados en las distintas zonas del país donde se realizan obras, los empleadores se comprometen a transitar, exclusivamente para la contratación de personal con Contrato a Término, por el mecanismo que a continuación se propone mediante la instrumentación que se defina y en los porcentajes y términos que posteriormente se acuerden.

Las partes convienen impulsar una forma de ingreso como experiencia piloto que se evaluará durante el transcurso del presente convenio para las zonas de mayores dificultades de empleo general. A fin de evaluar la experiencia del programa, se crea una comisión bipartita que valorará el funcionamiento de este programa, así como su continuidad y su progresión.

La forma contemplará, en el transcurso del tiempo el ingreso de todas las categorías (que se acordaren) y en todos los departamentos (que se acordaren) del país, según parámetros objetivos de empleo que se definan y acuerden.



A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. Some signatures are more legible than others, and there are some initials or marks below them, such as 'MTSS' and 'Kd'.

Como primera experiencia, y en el lapso de este convenio, dado que este sistema con la información generada por la comisión bipartita referida deberá ser refrendado en próximos convenios a fin de mantener su aplicación se acuerda:

Sin perjuicio de lo que a continuación de disponga, se aclara que, el mecanismo regulado es para el ingreso del personal uruguayo necesario para la ejecución de los trabajos a realizarse en las distintas obras.

**A)** Iniciar este proceso a partir del 1° de enero de 2024 (si las condiciones administrativas de la herramienta VÍA TRABAJO del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) lo permite, dado que esa será la base de datos de donde se extraerán los participantes) con las zonas del país más afectadas por el desempleo general y no solo del sector de la Industria de la Construcción.

Las zonas (departamentos) serán: Artigas, Salto, Paysandú, Rio Negro, Rivera, Tacuarembó y Cerro Largo.

La condición única para que esto se efectivice es que el desempleo del Departamento sea mayor o igual a 5% (datos INE) o una cantidad de cotizantes inferior a 1200 operarios incluidos en el Decreto Ley 14.411.

La forma, categorías y cantidad de ingresos se definen a continuación:

- 1- Categorías VI
- 2- Porcentaje: Categoría VI. 65% (incluye términos regulados por la Ley 18.516 y modificativas)
- 3- Este acuerdo rige unicamente para el personal con Contrato a Término.
- 4- Solo para los inscriptos en "VÍA TRABAJO".
- 5- Para toda la franja etaria.
- 6- Las empresas deberán sortear el doble de la necesidad y elegirán de esa lista la cantidad necesaria. De no existir la cantidad suficiente será resorte de la empresa la selección.
- 7- Experiencia previa para las categorías que lo ameriten.

8- El personal deberá acreditar fehacientemente su domicilio, con un mínimo de 180 días ininterrumpidos, en un radio no mayor a 25 km del centro de trabajo, de existir un centro poblado dentro de ese radio. Si no existiera centro poblado dentro del radio de 25 km, se tomará el límite del centro poblado más cercano y el radio será la distancia hasta ese centro poblado.

9- Cualquiera sea el sistema de ingreso, no impide ni sustituye la evaluación de los trabajadores que las empresas realicen libremente durante el periodo de prueba.

**B)** A partir del 1° enero de 2025 (si las condiciones administrativas de la herramienta "VIA TRABAJO" del MTSS lo permite, dado que esa será la base de datos de donde se extraerán los participantes) con las zonas del país más afectadas por el desempleo general y no solo del sector de la Industria de la Construcción.

Las zonas (departamentos) serán: Colonia, Durazno, Treinta y Tres, Soriano, Flores, Florida, Lavalleja, Rocha y San José.

Las condiciones para que esto se efectivice es que el desempleo del Departamento sea mayor o igual a 7,5% (datos INE) o una cantidad de cotizantes inferior a 1800 operarios incluidos en el Decreto Ley 14.411.

La forma, categorías y cantidad de ingresos se definen a continuación:

1.- Categorías VI

2.- Porcentaje: Categoría VI. 65% (incluye términos regulados por la Ley 18.516 y modificativas)

3.- Este acuerdo rige únicamente para el personal con Contrato a Término.

4.- Solo para los inscriptos en "VÍA TRABAJO".

5.- Para toda la franja etaria.

6.- Las empresas deberán sortear el doble de lo que se necesite y elegirán de esa lista la cantidad necesaria. De no existir la cantidad suficiente será resorte de la empresa la selección.

7.- Experiencia previa para las categorías que lo ameriten.



A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are more legible than others, but most are stylized and difficult to read. One signature in the center-right appears to contain the letters 'MTSS'.

8.- El personal deberá acreditar fehacientemente su domicilio, con un mínimo de 180 días ininterrumpidos, en un radio no mayor a 25 km del centro de trabajo, de existir un centro poblado dentro de ese radio. Si no existiera centro poblado dentro del radio de 25 km, se tomará el centro poblado más cercano y el radio será la distancia hasta ese centro poblado.

9.- Cualquiera sea el sistema de ingreso, no impide ni sustituye la evaluación de los trabajadores que las empresas realicen libremente durante el periodo de prueba.

C) Iniciar este proceso a partir del 1° julio de 2025 (si las condiciones administrativas de la herramienta "VÍA TRABAJO" del MTSS lo permite, dado que esa será la base de datos de donde se extraerán los participantes) con las zonas del país más afectadas por el desempleo general y no solo del sector de la Industria de la Construcción.

Las zonas (departamentos) serán: Artigas, Salto, Paysandú, Rio Negro, Rivera, Tacuarembó y Cerro Largo.

La condición única para que esto se efectivice es que el desempleo del Departamento sea mayor o igual 5% (datos INE) o una cantidad de cotizantes inferior a 1200 operarios incluidos en el Decreto Ley 14.411.

La forma, categorías y cantidad de ingresos se definen a continuación:

- 1.- Categoría IX
- 2.- Porcentaje: Categoría IX 25%
- 3.- Este acuerdo rige únicamente para el personal con Contrato a Término.
- 4.- Solo para los inscriptos en VIA TRABAJO.
- 5.- Para toda la franja etaria, preferentemente mayores de 50 años.
- 6.- Las empresas deberán sortear el doble de lo que se necesite y elegirán de esa lista la cantidad necesaria. De no existir la cantidad suficiente será resorte de la empresa la selección.
- 7.- El personal deberá acreditar fehacientemente su domicilio, con un mínimo de 180 días ininterrumpidos, en un radio no mayor a 25 km del centro de trabajo, de existir un centro poblado dentro de ese radio. Si no existiera centro poblado dentro del radio de 25 km, se

tomará el centro poblado más cercano y el radio será la distancia hasta ese centro poblado.

8.- Cualquiera sea el sistema de ingreso, no impide ni sustituye la evaluación de los trabajadores que las empresas realicen libremente durante el período de prueba.

9.- El sistema acordado aplicará para las obras con más de 20 operarios.

D) Iniciar este proceso a partir del 1° enero de 2026 (si las condiciones administrativas de la herramienta "VÍA TRABAJO" del MTSS lo permite, dado que esa será la base de datos de donde se extraerán los participantes) con las zonas del país más afectadas por el desempleo general y no solo del sector de la Industria de la Construcción.

Las zonas (departamentos) serán: Colonia, Durazno, Treinta y Tres, Soriano, Flores, Florida, Lavalleja, Rocha y San José.

Las condiciones para que esto se efectivice es que el desempleo del Departamento sea mayor o igual a 7,5% (datos INE) o una cantidad de cotizantes inferior a 1800 operarios incluidos en la Ley 14.411.

La forma, categorías y cantidad de ingresos se definen a continuación:

1.- Categoría IX

2.- Porcentaje: Categoría IX 25%

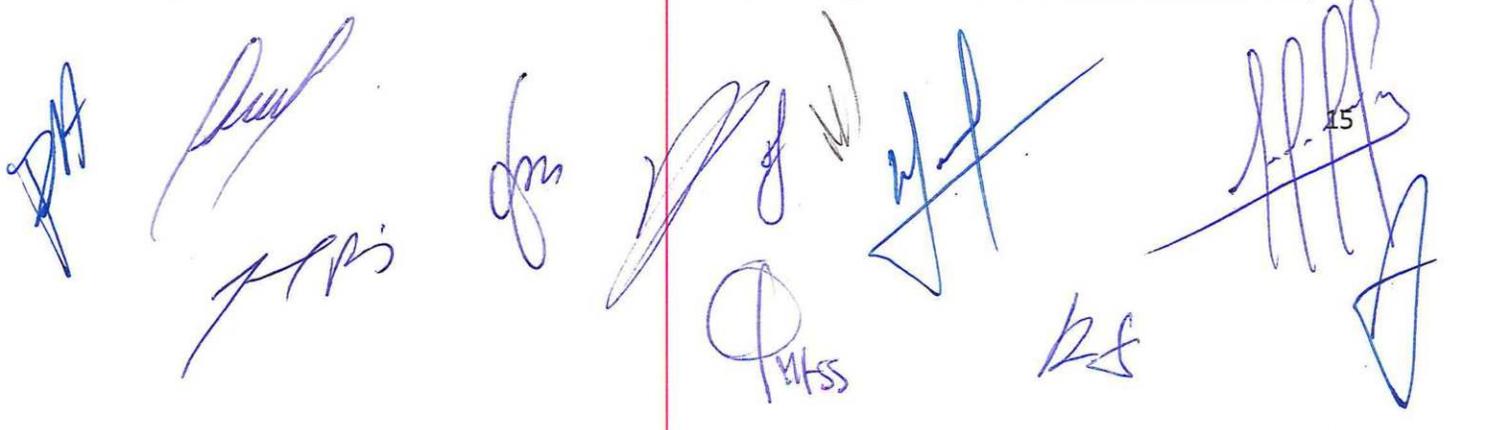
3.- Este acuerdo rige únicamente para el personal con Contrato a Término

4.- Solo para los inscriptos en "VÍA TRABAJO".

5.- Para toda la franja etaria, preferentemente mayores de 50 años.

6.- Las empresas deberán sortear el doble de lo que se necesite y elegirán de esa lista la cantidad necesaria de trabajadores. De no existir la cantidad suficiente será resorte de la empresa la selección.

7.- El personal deberá acreditar fehacientemente su domicilio, con un mínimo de 180 días ininterrumpidos, en un radio no mayor a 25 km del centro de trabajo, de existir un centro poblado dentro de ese radio. Si no existiera centro poblado dentro del radio de 25 km, se



tomará el centro poblado más cercano y el radio será la distancia hasta ese centro poblado.

8.- Cualquiera sea el sistema de ingreso, no impide ni sustituye la evaluación de los trabajadores que las empresas realicen libremente durante el periodo de prueba.

9.- El sistema acordado aplicara para las obras con más de 20 operarios.

Con el fin de viabilizar el presente acuerdo, las partes reunidas en Consejo de Salarios concertaran los procedimientos y reglamentaran el alcance del acuerdo.

Las partes convienen que, con el acuerdo unánime de los integrantes del Consejo de Salarios el cual, resultará del informe que elaborare a final de convenio la comisión delegada de seguimiento del procedimiento precedentemente acordado, y en caso de que la evaluación del mecanismo de ingresos sea positivo y satisfactorio para las partes, se incorporará a partir de la firma del Acuerdo de Consejo de Salarios a acordarse en el año 2026 los departamentos de Montevideo, Maldonado y Canelones.

**ARTICULO 11) GUARDIA RETEN:** Desde la firma del presente, las partes acuerdan ajustarse al sistema de guardia reten, el cual se dispondrá de la siguiente forma:

**A) GUARDIA PASIVA. (TIEMPO QUE NO CONFIGURA TRABAJO EFECTIVO).** Con el consentimiento del trabajador se ingresará en un sistema de Guardia pasiva a efectos de cubrir las tareas de mantenimiento correctivo y/o servicios; a modo de ejemplo: UTE (ejemplo no taxativo: reconexiones, conexiones, fallas, apagones), OSE, acondicionamiento térmico, emergencias y urgencias que se produzcan fuera de la jornada habitual en la industria. No se podrá aplicar para desarrollo de nueva producción, ni sustituir tiempo extraordinario de trabajo.

A estos efectos, durante toda la guardia, el trabajador designado deberá cumplir con las obligaciones siguientes: i) estará fácilmente ubicable; ii) en condiciones adecuadas para el trabajo; y iii) a una distancia que no implique una demora mayor a 60 minutos en llegar al obrador o lugar efectivo de prestación del trabajo, si fuera convocado.

Las partes acuerdan que el tiempo en el cual el trabajador este de guardia, pero no es convocado a trabajar no se considera tiempo de trabajo efectivo o a la orden.

El régimen de guardia no podrá exceder de las 119 horas semanales distribuidas en un máximo de 7 días por trabajador.

**PRIMA POR GUARDIA:** Los trabajadores que se encuentren de guardia según planificación acordada y comunicado por la empresa, percibirán una prima por guardia con independencia de que sean o no convocados durante la misma para prestar trabajo efectivo. Cada hora de guardia generará una prima equivalente del 60% del valor hora del jornal de la categoría V Medio Oficial Albañil, No Incluido en el Decreto Ley 14.411.

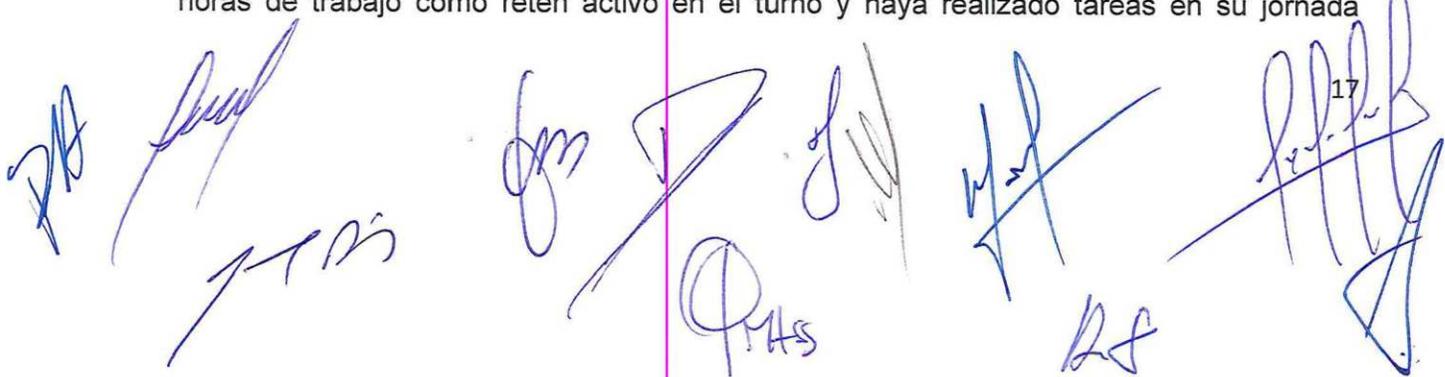
**B) "GUARDIA ACTIVA" (TIEMPO EVENTUAL DE ACTIVIDAD):** En el caso de que durante la guardia el trabajador sea convocado para prestar servicios, se entenderá que cumple horas de trabajo efectivo entre el inicio del desplazamiento del vehículo para quienes cuenten con él, o desde la presentación en el centro u obrador donde se requiera su trabajo hasta el retorno a su domicilio o lugar de espera y dichas horas le serán remuneradas como tales, en las formas siguientes:

**B.1-** Si el mismo día en que da comienzo la guardia, el trabajador hubiere prestado servicios cumpliendo su jornada habitual, y durante la guardia es convocado a prestar servicios, el trabajo efectivo que cumpla deberá abonarse con el recargo correspondiente a las horas extras.

**B.2-** Si el trabajador hubiere iniciado la guardia durante su día de descanso semanal, el trabajo efectivo que cumpla ante una convocatoria le será abonado con el recargo correspondiente a las horas de trabajo en día de descanso semanal.

Las partes acuerdan un máximo de 46 horas semanales de guardia activa, estas se distribuirán de la siguiente forma: de lunes a viernes, un máximo de 6 horas de trabajo efectivo diario (no computa el tiempo de traslado a estos efectos) y sábados y Domingos, máximo 8 horas por día de trabajo efectivo. En aquellos casos que, por la necesidad del servicio o ante una emergencia o urgencia, la demanda laboral supere las horas previstas, se podrá acordar superar los topes mencionados, redistribuyendo las horas disponibles restantes.

Aquellos trabajadores que cumplan guardia reten en una semana, no serán convocados para la semana inmediata posterior. En aquellos casos en que el trabajador supere las 6 horas de trabajo como reten activo en el turno y haya realizado tareas en su jornada



habitual, el operario podrá ingresar a prestar servicios en el turno vespertino del día siguiente en caso de existir o eventualmente correr su jornada habitual en idéntica cantidad de horas, comunicación mediante con la empresa.

**Alcance General:** Se aplicará para las tareas de mantenimiento correctivo y/o servicios (a modo de ejemplo: UTE (ejemplo no taxativo: reconexiones, conexiones, fallas, apagones), OSE, interrupción de servicios, acondicionamiento térmico, instalaciones contra incendios, emergencias y urgencias que se produzcan fuera de la jornada habitual en la industria. No se podrá aplicar para desarrollo de nueva producción, ni sustituir tiempo extraordinario de trabajo.

Aquellos trabajadores que cuenten a la fecha con transporte suministrado por las empresas para el cumplimiento de los servicios deberán continuar con los mismos, quienes no, deberán presentarse en el centro de trabajo u obrador en el tiempo indicado; asimismo se deberá otorgar medio de comunicación al operario que ingrese en guardia reten.

En caso de la licencia anual acordada por la industria, aquellos operarios que realizaron tareas en un periodo deberán librar en el próximo, salvo acuerdo de partes en contrario.

En caso de trabajo como guardia activa en horario de 20:00 a 06:00 horas, el trabajador percibirá la compensación por nocturnidad como permanente.

Las partes acuerdan que, de tener convenios más beneficios sobre el presente los mismos se mantendrán vigentes.

**ARTÍCULO 12) DECLARACIÓN.** Las partes declaran que lo convenido en el presente acuerdo regula la totalidad de los aspectos salariales originados en la relación laboral. Durante la vigencia de este acuerdo, salvo los reclamos que puedan producirse por el cumplimiento específico de sus disposiciones, el SUNCA declara: que no formulará planteos que tengan por objetivo la consecución de reivindicaciones de naturaleza salarial y no las apoyará. Por otra parte, el sector empresarial declara que no apoyará ningún incumplimiento al acuerdo.

**ARTÍCULO 13) RATIFICACIÓN:** Las partes ratifican, para la vigencia de este acuerdo los beneficios y compensaciones ratificados y acordados en el convenio colectivo de fecha 30 de setiembre de 2020 y posteriores acuerdos de Consejo de Salarios.

