

**ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS.** En la ciudad de Montevideo, el día 1ero de noviembre de 2023, se reúne el Consejo de Salarios del **Grupo N° 19 “Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, subgrupo 6 “Recolección de residuos”, Capítulo 1° “Recolección de residuos domiciliarios y barrido de calles”,** integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Carlos Rodríguez, Dr. Ericka Díaz y Lic. Francisco Tucci, los **delegados empresariales:** Dr. Juan Mailhos y Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS), acompañados por la Dra. Silvia González, María Cristina Ayusto, Sr. Luis Brito del Pino, Dr. Daniel Campón y Dr. Fernando Silveira en representación de las empresas del sector y los **delegados de los trabajadores:** Sra. Miriam Borba, Sr. Juan Del Valle y Sr. Andrés Palermo en representación de la Federación de Empleados del Comercio y los Servicios (FUECYS), acompañados por las/os Sras/es. Julio Magariños, Noelia Fernández, Fabrizio Vieito, Karina Herrera, Gustavo Rodríguez, asistidos por el Sr. Gustavo Fernández (FUECYS), quienes dejan constancia: -----

**PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación:** El presente acuerdo regirá el período comprendidos entre el 1° de julio de 2023 y el 30 de junio de 2025 (24 meses) y sus normas tendrán carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector. -----

**SEGUNDO: Ajuste salarial del 1° de julio del año 2023.** Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2023 tendrán un incremento de 2.7% por concepto de proyección de inflación. En consecuencia, los salarios mínimos vigentes desde el 1ero de julio de 2023 serán:

- Franja 1. \$31.454
- Franja 1A \$32.276
- Franja 2. \$32.992
- Franja 3. \$35.425
- Franja 4. \$36.517
- Franja 5. \$39.249
- Franja 6. \$40.956

Trabajador al ingreso hasta 3 meses \$28.519

El trabajador que ingresa y hasta que cumple tres meses de antigüedad en la empresa tendrá un salario mínimo a partir del 1ero de julio de 2023 de \$28.519. -----

**TERCERO:** Los salarios mínimos establecidos en el artículo anterior no podrán integrarse con las prestaciones a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16.713 en lo referente a tickets alimentación, lo que implica que el monto abonado en tickets se incorporará al salario nominal. Tampoco estarán comprendidas dentro de los mismos partidas tales como primas. -----

**CUARTO: Ajuste de salarios del 1° de enero de 2024:** Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2023 tendrán un incremento salarial de 4.4% como proyección de inflación. En consecuencia los salarios mínimos vigentes desde el 1ero de enero de 2024 serán:

*Dra. María Silvia González*  
ABOGADA  
MAT. 10487

*[Signature]*

*[Signature]*  
FUECYS

*[Signature]*  
Noelia Fernández

*[Signature]*  
FUECYS

*[Signature]*  
FUECYS

*[Signature]*  
FUECYS

*[Signature]*  
FUECYS

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



- Franja 1. \$ 32.838
- Franja 1A. \$33.696
- Franja 2. \$34.444
- Franja 3. \$36.984
- Franja 4. \$38.124
- Franja 5. \$40.976
- Franja 6. \$42.758

Trabajador al ingreso hasta 3 meses \$29.774

El trabajador que ingresa y hasta que cumple tres meses de antigüedad en la empresa tendrá un salario mínimo a partir del 1ero de enero de 2024 de \$29.774. -----

**QUINTO: Correctivo.** Transcurridos doce meses de la vigencia de la presente decisión se realizará un correctivo 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 2023 a 30 de junio de 2024. -----

**SEXTO: Ajuste de salarios del 1° de julio de 2024.** Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2023 tendrán un incremento de 3.33%, compuesto por los siguientes items: a) 1.3% por concepto de proyección de inflación y b) 2% como crecimiento salarial. -----

**SÉPTIMO: Ajuste de salarios al 1ero de enero de 2025.** Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2024 tendrán un incremento salarial de 4.2%. por concepto de proyección de inflación. -----

**OCTAVO: Correctivo final.** A la finalización de la presente decisión se realizará un correctivo 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 2024 a 30 de junio de 2025. -----

**NOVENO: Aquel trabajador que en forma transitoria deba realizar suplencias en una categoría superior, percibirá el salario correspondiente a dicha categoría durante el período que dure la suplencia. Este hecho deberá ser registrado en el Libro Único de Trabajo. -----**

**DÉCIMO: Beneficios anteriores.** Se ratifica la vigencia de todos los beneficios acordados en convenios y/o acuerdos de Consejo de Salarios anteriores, en tanto no se contrapongan con las disposiciones de la presente decisión. -----

**DÉCIMO PRIMERO: Premio fin de año.** Los trabajadores del sector cuyo ingreso a la empresa sea anterior al 1° de junio de cada año, percibirán antes del 20 de diciembre de cada año un premio fin de año que en el mes de diciembre de 2023 será de \$3.100 nominales pagaderos en efectivo o en especie. La canasta únicamente se generará en caso de estar de alta (incluyen a los trabajadores que se encuentren en el seguro de paro por baja de actividad, seguro de enfermedad y por accidente de trabajo; a quienes se le abonará una vez culminen las referidas coberturas) en la empresa al tiempo del efectivo pago, esto es 20 de diciembre de cada año. La referida partida será ajustada por el Índice de Precios al Consumo de los doce meses inmediatos anteriores a su

Me...  
ABOGADA  
MAT 10487

Noelia Fernández

Handwritten signature in blue ink at the bottom center.



entrega (diciembre-noviembre, no para el año 2023). Tendrán derecho a recibir el premio aquellos trabajadores que en los doce meses anteriores a su entrega no hubieren tenido sanciones disciplinarias superiores a 7 días. Se aplicará el criterio de condición más beneficiosa, en tanto, aquellas empresas que tuvieran un beneficio más favorable para el trabajador lo continuarán aplicando. No siendo acumulables los mismos. El presente beneficio es aplicable a todos los trabajadores del sector con independencia de su nivel de remuneración, quedando excluído el personal jerárquico. -----

**DÉCIMO SEGUNDO: Prima por antigüedad.** Se modifica lo establecido en la cláusula décimo novena del convenio del 4 de enero de 2011, con la modificación realizada por la cláusula décimo quinta del acuerdo de Consejo de Salarios de 26 de octubre de 2018. Acordándose que la prima por antigüedad establecida en el sector se regulará de la siguiente forma: La prima por antigüedad que se genera a razón de 1% por año desde el ingreso del trabajador a la empresa continuará generándose hasta el tope de 7 años para aquellos trabajadores que al 1ero de diciembre de 2021 cuenten con una antigüedad laboral de 4 o más años en ella. Para aquellos trabajadores que cuenten en la actualidad con una antigüedad menor a 4 años continuaran generando la prima, pero hasta el tope máximo de 4 años. Los nuevos trabajadores que ingresen a las empresas desde el 1ero de diciembre de 2023 generaran la prima para tendrán un tope de 2 años. -----

**DÉCIMO TERCERO: Caducidad de la sanción.** Aquella sanción disciplinaria que sea de hasta 3 días, luego de haber transcurrido un año del cumplimiento efectivo de la última sanción (el trabajador deberá permanecer un año sin sanciones disciplinarias), no deberá ser tomada en consideración ante la eventualidad de tener que establecer una nueva sanción disciplinaria, pero permanecerá como sanción dentro del legajo. La presente disposición no altera el criterio general de gradualidad que debe tomar en consideración el empleador al momento de ejercer la potestad disciplinaria, de darse la hipótesis prevista en la presente disposición se ve modificado el punto de partida para analizar la graduación adecuada. Naturalmente, no se encuentran comprendidas las faltas graves o gravísimas. La presente disposición entrará en vigencia desde el 1ero de noviembre de 2023. -----

**DÉCIMO CUARTO:** El régimen horario semanal de trabajo aplicable al sector, no obsta a los acuerdos o contratos a que pueda arribarse en cada empresa, o por cuestiones de servicio, para la redistribución de las horas de trabajo en tanto no superen la jornada semanal de 44 horas. A su vez, respecto al régimen de descanso intermedio, queda aclarado entre las partes que el régimen general es el descanso al final de la jornada con retiro media hora antes, salvo que a solicitud de cualquiera de las partes y de común acuerdo, se prefiera gozar del descanso en otro horario, procurando no afectar la prestación de los servicios contratados y debiendo constar por escrito, o que se trate de dependencias de las empresas en las que el descanso intermedio sea efectivo como ser personal administrativo, taller, mantenimiento, etc. -----

**DÉCIMO QUINTO: Comisión de categorías.** Las partes acuerdan la conformación de una comisión de trabajo bipartita para evaluar las formas actuales de trabajo en el sector y en

Dr. María Silvia García  
ABOGADA  
MAT. 10487

*[Handwritten signatures and names: Noelia Fernández, Falcón, etc.]*



consecuencia la eventual necesidad de la creación de nuevas categorías laborales, y/o modificación de las categorías existentes. La referida comisión comenzará a trabajar en el mes de marzo de 2024 en forma bimensual, pudiendo optar por la realización de una instancia tripartita cuatrimestralmente para el seguimiento de los intercambios realizados. -----

**DÉCIMO SEXTO: Constancia.** Las organizaciones profesionales dejan constancia que en el curso de las negociaciones de la décima ronda salarial y, luego de analizar diversos temas que refieren al sector, concluyen que existe una necesidad y resultaría conveniente la creación de un subgrupo de negociación que comprenda la actividad de recolección y gestión de residuos comerciales, a los efectos de contar con una regulación específica para el sector de actividad.-----

**DÉCIMO SÉPTIMO: Cláusula de Paz y mecanismo de prevención de conflictos:** Durante la vigencia del presente convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran cumplirse 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), así como tampoco alentaré reclamos judiciales contra la acordado en este acto. -----

Siendo voluntad de las partes prevenir los conflictos, se acuerda que previamente a la adopción de cualquier medida, tanto las empresas como los trabajadores buscarán la solución a través de las siguientes instancias: a) reunión entre las partes; b) si no tuvieran resultados se dará intervención al Consejo de Salarios quién actuará como órgano de mediación o conciliación; c) si la intervención del Consejo no diera resultado satisfactorio para las partes ésta cesará su mediación quedando las partes en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinentes. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo facultara a cualquiera de las partes a dar por rescindido el convenio de acuerdo a lo establecido en la ley 18.566. Leída que fue, se suscriben 5 ejemplares del mismo tenor en fecha y lugar antes indicados. -----

Dra. MARIA SILVIA GONZALEZ  
ABOGADA  
MAT. 10487