



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS.- En la ciudad de Montevideo, el día 20 de Diciembre de 2023,

reunido el Consejo de Salarios del **Grupo 10: Comercio en General**, integrado por: a) **Delegados del Poder Ejecutivo:** Lic. Andrea Badolati, Lic. Marcelo Terevinto y Dra. Bettina Fernández; b) **Delegados de los trabajadores:** por FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y de Servicios), los Sres. Favio Riverón y Miguel Eredia; c) **Delegados Empresariales:** la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, representada en este acto por el Dr. Diego Yarza, arriban al siguiente acuerdo de Consejo de Salarios:

PRIMERO: Finalizada la ronda de Consejos de Salarios se procede a analizar el resultado de la misma, constatándose que se produjo negociación respecto a: 01) Tiendas; 02) Artículos para el hogar; 03) Máquinas de oficina, 06) Casas de música; 07) Librerías y papelerías; 08) Barracas de construcción; 11) Casas de fotografía; 12) Casas dentales; 13) Distribución de Productos Farmacéuticos 15) Venta de motos, ciclomotores, sus repuestos y accesorios; 17) Repuestos para automotores; 18) Supermercados; 20) Barracas y cooperativas de cereales, 21) Envasado de supergas, 22) Distribución de supergas, 23) Fleteros de supergas, 24) Cooperativas de Consumo.

SEGUNDO: Ámbito de Aplicación. Para todas las actividades comprendidas en el Grupo No. 10 no mencionadas anteriormente, con la excepción de las no mencionadas que tienen acuerdo vigente a la fecha del presente, este Consejo de Salarios, por unanimidad de todos sus miembros, celebra el presente acuerdo que abarcará el período comprendido entre el 1º de julio de 2023 y el 30 de junio de 2025, dentro del que se efectuarán los siguientes ajustes semestrales el 01/07/2023, 01/01/2024, 01/07/2024 y 01/01/2025.

TERCERO: Ajustes Salariales.

A. Ajuste general.

I) Ajuste salarial al 1º de Julio de 2023: Se establece, con vigencia a partir del 1º julio de 2023 un incremento salarial sobre los salarios vigentes establecidos en acta de Consejo de Salarios de fecha 25 de julio de 2023 de **2,7 %** por concepto de inflación proyectada para el semestre.

II) Ajuste salarial al 1º de Enero 2024: Se establece, con vigencia a partir del 1º enero de 2024 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2023 de **5,27 %** que se compone por la suma de:

- . 4,4% por concepto de inflación proyectada del semestre y
- . 0,87 % por concepto de recuperación salarial (1º tercio).

III) Ajuste salarial al 1° de Julio 2024: Se establece, con vigencia a partir del 1° julio de 2024 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2024 de **2,17 %** que se compone de la suma de:

- . 1,3% por concepto de inflación proyectada del semestre y
- . 0,87 % por concepto de recuperación salarial (segundo tercio).

VI) Ajuste salarial al 1° de Enero 2025: Se establece, con vigencia a partir del 1° enero de 2025 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2024 de **5,06%** que se compone de la suma de:

- . 4,2% por concepto de inflación proyectada del semestre y
- . 0,86 % por concepto de recuperación salarial.

En esta oportunidad, se salda la recuperación de la pérdida de salario real.

B. Ajuste diferencial microempresas según cláusula cuarta del acuerdo de la novena ronda (28/12/21)

I) Ajuste salarial al 1° de Julio de 2023: Se establece, con vigencia a partir del 1° julio de 2023 un incremento salarial sobre los salarios vigentes establecidos en acta de Consejo de Salarios de fecha 25 de julio de 2023 de **2,7 %** por concepto de inflación proyectada para el semestre.

II) Ajuste salarial al 1° de Enero 2024: Se establece, con vigencia a partir del 1° enero de 2024 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2023 de **5,47 %** que se compone por la suma de:

- . 4,4% por concepto de inflación proyectada del semestre y
- . 1,07 % por concepto de recuperación salarial (1^{er} tercio).

III) Ajuste salarial al 1° de Julio 2024: Se establece, con vigencia a partir del 1° julio de 2024 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2024 de **2,37 %** que se compone de la suma de:

- . 1,3% por concepto de inflación proyectada del semestre y
- . 1,07 % por concepto de recuperación salarial (segundo tercio).

VI) Ajuste salarial al 1° de Enero 2025: Se establece, con vigencia a partir del 1° enero de 2025 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2024 de **5,26%** que se compone de la suma de:

- . 4,2% por concepto de inflación proyectada del semestre y
- . 1,06 % por concepto de recuperación salarial.

En este último ajuste se salda la recuperación de la pérdida de salario real.

C. Ajuste salarial para el personal de dirección, gerentes y ejecutivos.

I) Ajuste salarial al 1° de Enero 2024: Se establece, con vigencia a partir del 1° enero de



2024 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2023 de **0,87 %** por concepto de recuperación salarial (1^{er} tercio).

III) Ajuste salarial al 1° de Julio 2024: Se establece, con vigencia a partir del 1° julio de 2024 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2024 de **0,87 %** por concepto de recuperación salarial (segundo tercio).

VI) Ajuste salarial al 1° de Enero 2025: Se establece, con vigencia a partir del 1° enero de 2025 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2024 de **0,86 %** por concepto de recuperación salarial.

En esta oportunidad, se salda la recuperación de la pérdida de salario real.

CUARTO: Composición del salario mínimo.

Los salarios podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones a que refiere el art. N° 167 de la Ley N° 16713. No estarán comprendidos dentro de los mismos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo.

QUINTO: Los incrementos de salarios establecidos en este acuerdo no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones. Si se hubieran otorgado incrementos de salarios a cuenta de lo establecido en este acuerdo podrán deducirse si estuviesen debidamente documentados.

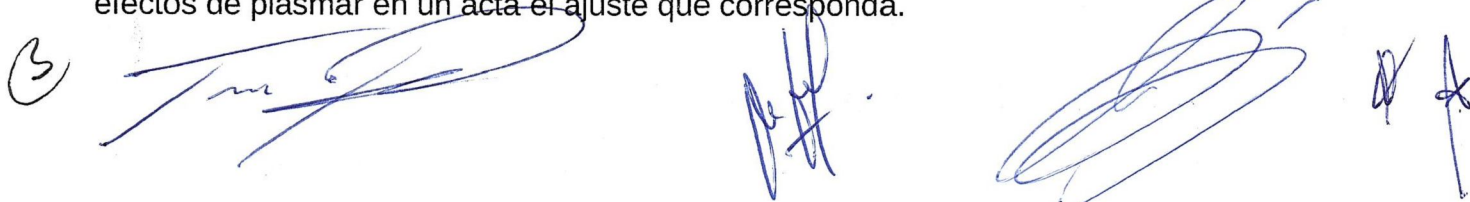
SEXTO: Correctivos IPC

I) A los 12 meses de vigencia del presente acuerdo Consejo de Salarios (1/7/24) se aplicará un ajuste salarial en más o en menos por la diferencia entre la inflación real acumulada durante el período 1/7/23 - 30/6/24 y la acumulación de la inflación proyectada otorgada en el mismo período. El ajuste mencionado no comprende al personal de dirección, gerentes y ejecutivos.

II) A los 24 meses de vigencia de la presente acuerdo de Consejos de Salarios (1/7/25) se aplicará un ajuste salarial en más o en menos por la diferencia entre la inflación real acumulada durante el período 1/7/24- 30/6/25 y la acumulación de la inflación proyectada otorgada en el mismo período.

El Personal de dirección, Gerentes y Ejecutivos, no recibirán estos correctivos.

SÉPTIMO: Actas de ajustes. Las partes acuerdan que en las oportunidades que correspondan los ajustes y correctivos establecidos en el presente, se reunirán a los efectos de plasmar en un acta el ajuste que corresponda.



OCTAVO: CLÁUSULA DE GÉNERO Y EQUIDAD Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16.045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17.514 sobre Violencia Doméstica, Ley 18.561 de Acoso Sexual, Ley 19.122 de acciones afirmativas y Ley 17.817 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 otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT N°100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre Prevención de Cáncer Génito Mamario, la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT N° 100, 111 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las empresas promoverán la equidad de Género en toda la relación laboral conforme a la legislación vigente. A tales efectos, se comprometen a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente. Asimismo las partes se comprometen a difundir y a hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las Leyes 19.580 (Violencia hacia las mujeres, basada en género) y 19.530 (Salas de lactancia materna) y Decreto 234/018 (Reglamentación de la Ley 19530).

OCTAVO: Ampliación de la Licencia especial para víctimas de violencia doméstica. Se adicionan dos días al beneficio de licencia extraordinaria con goce de sueldo para víctimas de violencia doméstica, a que que hace referencia la Ley 19.580 (la Ley otorga 24 hs a partir de la presentación de la denuncia, prorrogable por 24 hs más en caso de disponerse medidas cautelares), **y se extiende todos los trabajadores sin distinción de identidad de género.** Además de dicho beneficio, al trabajador (con el mismo alcance que viene de expresarse) que sea víctima de violencia doméstica, comprobada a través de la denuncia policial o penal o constancia de Médico Forense, las empresas le otorgarán 5 días hábiles de licencia especial sin goce de sueldo, con un máximo de 2 veces en el año. El comprobante de la denuncia policial o penal o la acreditación de la intervención de Médico Forense, deberán ser presentado dentro de los 5 días siguientes al reintegro del trabajador/a. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente y la licencia otorgada se considerará como faltas injustificadas.

NOVENO: Salud Mental: A los efectos del abordaje de los problemas relacionados con efectos de salud mental que las y los trabajadores pudieran padecer, las partes acuerdan exhortar a la difusión y al estricto cumplimiento de la Ley 19.529 sobre Salud Mental y su Decreto Reglamentario Nro 226/2018.

DÉCIMO: Ratifican beneficios. Se mantienen vigentes los beneficios pactados en los convenios y resoluciones de consejo de salarios anteriores que no se contrapongan con el presente.

DÉCIMO PRIMERO: Cláusula 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 hs 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 lograse dar una solución al diferendo, las partes quedarán en libertad de adoptar medidas que estimen pertinentes.

DÉCIMO SEGUNDO: Cláusula de Paz. Durante la vigencia de este acuerdo 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 de Comercio y Servicios (FUECYS).

Leída, se firman 4 ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

