



**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS.** En la ciudad de Montevideo, el día 6 de diciembre de 2023, reunido el **Consejo de Salarios del Grupo 10 "Comercio en General"**, integrado por los **Delegados del Poder Ejecutivo:** Lics. Marcelo Terevinto, Fabián Zeballos, Andrea Badolati y Dra. Bettina Fernández en presencia del Director Nacional de Trabajo Dr. Federico Daverede; **Delegados de los trabajadores:** los Sres. Favio Riverón y Miguel Eredia por FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y de Servicios), y por los trabajadores del **Subgrupo 18 "Supermercados":** Sras. Gabriela Lima, Paula Ramírez Espíndola, Silvana Agazzi y Nadia Montebello y los Sres. Carlos Da Luz, Ismael Rojas, Leonel Bianqui y Denis La Luz y; **Delegados Empresariales:** Dres Juan Mailhos y Diego Yarza (CNCyS), quienes convienen la celebración del siguiente acuerdo que regulará las condiciones laborales del sector, en los siguientes términos:

**PRIMERO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES.** El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de Julio de 2023 y el 30 de Junio de 2025 (24 meses), disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de julio de 2023, el 1° de enero de 2024, el 1° de julio de 2024, y 1° Enero de 2025.

**SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente con excepción de aquellos que ocupen cargos, posiciones o categorías superiores a jefes de sección de las empresas que componen el sector Supermercados, el cual comprende a aquellas empresas que tienen como actividad principal la venta de productos alimenticios en su mayor parte bajo el sistema de autoservicio, debiendo ocupar los salones de venta una superficie de más de cien metros cuadrados y un mínimo de tres cajas registradoras, en uso habitual.

**TERCERO: AJUSTES SALARIALES.**

- I) **Primer 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 al 30 de junio de 2023 de **2,7%** por concepto de inflación proyectada para el semestre.
- II) **Segundo ajuste salarial al 1° de enero de 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 **4,92 %** compuesto por la acumulación de:

*[Handwritten signature]*

*Paula Ramirez*

*Fabián*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signatures and stamps]*

- 4,4 % por concepto de inflación proyectada para el semestre y
- 0,5 % por concepto de crecimiento.

III) **Tercer ajuste salarial al 1° de julio de 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 **3,92%** compuesto por la acumulación de:

- 3,4% (suma de 1,3% por concepto de inflación proyectada para el semestre y 2,1% por concepto de saldo de recuperación salarial),
- 0,5 % por concepto de crecimiento.

IV) **Cuarto ajuste salarial al 1° de enero de 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 **4,2%** por concepto de la inflación proyectada para el semestre.

Al finalizar el presente acuerdo, la recuperación salarial - según lo establecido en la cláusula séptima del acuerdo de fecha 31/8/20 – quedará saldada al 1 de julio de 2024.

**Finalizado el acuerdo al 1 de julio de 2025,** se otorgará un incremento salarial del **0,5 %** por concepto de crecimiento sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2025.

**CUARTO. SALARIOS MÍNIMOS.**

I. **1° Julio 2023.** Como consecuencia del ajuste que viene de detallarse en la cláusula tercera numeral I, se establecen los siguientes salarios mínimos nominales mensuales por categoría por 44 horas semanales de labor, para los trabajadores comprendidos en el sector, que tendrán vigencia desde el 1° de Julio de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023:

**SALARIOS MINIMOS 1/7/23**

Auxiliar de Ventas

Auxiliar de Ventas Calificado

01/07/23

29292

31098

*Paulo Pazos*

*Fabela*

*(Handwritten mark)*

*(Handwritten signatures and stamps)*

Auxiliar de Ventas Especializado 32292

Sub Jefe de Sección 32893

Jefe de Sección 36855

**ELABORACIÓN**

Aprendiz de Elaboración 29292

Auxiliar de Elaboración 31098

Oficial de Elaboración 32292

Sub Jefe de Elaboración 32893

Jefe de Elaboración 36855

**LINEA DE CAJAS**

Cajero Aprendiz 29292

Cajero 31098

Cajero Especializado 32292

Sub Jefe de Sección 32893

Jefe de Sección 36855

**ADMINISTRACIÓN DEL LOCAL**

Administrativo 29292

Administrativo Calificado 31098

Administrativo Especializado 32292

**MANTENIMIENTO**

Auxiliar de Mantenimiento 29292

Medio Oficial de Mantenimiento 31098

Oficial de Mantenimiento 32292

**SERVICIOS AUXILIARES**

Auxiliar de Servicio 29292

Auxiliar de Servicio Calificado 31098

Auxiliar de Servicio Especializado 32292

Recepcionista 32893

Jefe de Recepción 36855

**ADMINISTRACIÓN CENTRAL**

Administrativo 29292

Administrativo Calificado 31098

Administrativo Especializado 32292

Pablo Ramirez

3

Fabela

Demis In...  
Doris Martebello

Sub Jefe de Sección	32893
Jefe de Sección	36855
<b>Antigüedad</b>	315
<b>Quebranto de Caja</b>	1570
<b>Presentismo</b>	2500

Los salarios que anteceden se consideran estipulados para un régimen de 44 horas semanales de labor. En caso de trabajadores jornaleros su salario mínimo resultará de dividir el salario mensual entre veinticinco.

**QUINTO. Correctivos semestrales por IPC.**

1. Se aplicará si corresponde, un ajuste salarial en más o en menos por la diferencia entre la inflación proyectada y la inflación ocurrida (real) durante los 6 meses anteriores a cada ajuste semestral (1/1/24, 1/7/24, 1/1/25).

2. **Correctivo final por IPC.** Al final del acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial en más o en menos por la diferencia entre la inflación observada en el semestre 1/1/25-30/6/25 y la inflación proyectada otorgada durante el mismo período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

El correctivo final se aplicará sobre los salarios vigentes al 30/6/25 una vez que se conozca el dato de IPC del semestre, conjuntamente con el crecimiento acordado a partir del 1/7/25 (0,5%).

**SEXTO:** Al 1/7/25, una vez calculado el porcentaje de ajuste resultante de la acumulación del correctivo final según numeral 2 de la cláusula quinta y el crecimiento correspondiente, se acuerda descontar un 0,5%. Si eventualmente dicho porcentaje tuviera signo negativo, la diferencia se descontará en oportunidad de aplicar el futuro IPC proyectado para el semestre 1/7/25 – 31/12/25.

**SÉPTIMO: REMUNERACIONES DE CARÁCTER VARIABLE.** Los incrementos no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.

**OCTAVO: INCREMENTOS A CUENTA.** Aquellas empresas que hayan otorgado incrementos a cuenta de los aumentos salariales previstos en este acuerdo,

*Paula Ramirez*  
*Falser*

3

*[Handwritten signatures and initials]*

podrán descontarlos en la medida que estén debidamente documentados.

**NOVENO: ACTAS DE AJUSTES SALARIALES.** Las partes acuerdan que en los primeros días de los meses en que corresponda aplicar los correctivos por IPC descriptos en la cláusula sexta del presente acuerdo (Enero/24, Julio/24, Enero/25 y Julio/25), se reunirán a los efectos de plasmar en un acta el ajuste que corresponda.

**DÉCIMO: COMPOSICIÓN DEL SALARIO.** Los salarios podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo: comisiones), así como también por las prestaciones como por ejemplo alimentación y transporte, a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16.713 y en las condiciones establecidas en dicha norma. No estarán comprendidos dentro de los salarios mínimos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose.

**DÉCIMO PRIMERO: PRIMA POR PRESENTISMO.** A partir del 1 de enero 2024, la prima por presentismo que alcanza a todas las categorías, ascenderá a \$2600 fijos nominales mensuales hasta la finalización del presente acuerdo.

Las condiciones para su cobro se mantienen en todos sus términos:

- A) Haber cumplido el período de prueba (noventa días), correspondiente.
- B) Haber tenido en el mes en que se genere la prima, un 100% de asistencia y cumplidas todas las jornadas de trabajo en forma completa. Se considerarán por parte de la Gerencia de las empresas respectivas y los trabajadores aquellos casos que puedan presentar diferendos en los retiros antes de hora.
- C) No perderán el Presentismo únicamente cuando las inasistencias o la jornada no sea completa debido a:
  - 1) licencia anual reglamentaria y licencias especiales previstas en las leyes, las previstas, ratificadas y las detalladas en la cláusula décimo primera del acuerdo de fecha 21/12/2016 (Licencia por internación de hijo a cargo, Licencia por tratamiento de hijo con discapacidad (inscriptos en PRONADIS), enfermedad oncológica o HIV), Licencia para víctima de violencia doméstica)
  - 2) el uso de las horas sindicales
  - 3) Ley N° 19.051,

Paula Romine

3

Felipe

4) madres, padres o tutores que lleven a control médico a sus hijos según Programa Nacional de la Niñez y en las siguientes franjas etarias: de 0 a 6 meses hasta 1 día por mes; de 6 a 12 meses: hasta 1 día cada dos meses; de 1 a 2 años: 1 día cada 3 meses; de 2 a 3 años: 1 día cada 4 meses; hasta 6 años de edad: 1 día cada 6 meses y hasta 14 años: 1 día al año,

5) padre, madre o tutor con hijos menores con enfermedades oncológicas, VIH y/o con hijos menores o mayores con discapacidad, tendrán hasta 2 jornales en el mes (o su equivalente en horas) contra presentación de certificación médica. Dichos jornales no serán acumulativos mes a mes.

6) 1 jornal al año para madres o padres con hijos a cargo, contra presentación de certificación del médico tratante.

Para los casos de los numerales 4 y 5, el trabajador deberá comunicar su inasistencia con al menos 72 horas de anticipación a la empresa y a su reintegro deberá acreditar mediante constancia expedida por el médico tratante, quién concurrió con el menor a la consulta.

D) Para no perder la prima por Presentismo se admitirá una tolerancia de llegadas tardes por un total de 30 minutos por quincena.

E) No perderán la prima o incentivo por presentismo aquellos trabajadores que, durante el mes analizado para evaluar la procedencia de la prima, hubiesen concurrido al BSE a atenderse por accidente de trabajo constatable por la empresa, siempre y cuando éste les hubiese otorgado el alta dentro de los tres días corridos. Si la certificación o el trámite insumieran más de tres días, no les corresponderá la prima.

Esta prima será mensual y nominal y se aplicará a aquellos trabajadores cuya jornada de labor sea de 8 horas. En caso que la jornada sea menor, la prima será proporcional a las horas realmente trabajadas. Su evaluación será quincenal, por lo que, si bien su percepción será al término del mes, una sola falta (que no esté incluida en las excepciones detalladas en el literal C de la presente cláusula), en la primera o segunda quincena no hará caer la totalidad del beneficio, sino que lo reducirá a un 50% de su valor. Una falta en ambos períodos no dará lugar a su percepción.

En los casos en que las empresas abonen un incentivo o prima por presentismo

B

Paula Ramirez

\*

Dario  
Rodrigo Portalello

más beneficioso al establecido en este Acuerdo, se mantendrá el más favorable para el trabajador.

**DÉCIMO SEGUNDO: QUEBRANTO DE CAJA.**

Los montos previstos para el Quebranto de Caja surgen de las tablas salariales, el que ajusta en las mismas oportunidades y con los porcentajes previstos para los salarios mínimos por categorías. El Quebranto se hará efectivo a quienes tengan las categorías de Cajero y/o Cajero especializado y a toda persona que realice en forma habitual y como su función principal cobros al público dentro del salón, siempre y cuando cuente con una antigüedad mayor a seis meses en dicha función.

De dicho monto se descontarán mensualmente los faltantes que se comprueben en los cierres diarios de caja de los funcionarios que tengan este beneficio. De no existir faltantes, los funcionarios con derecho a percibirlo recibirán en forma íntegra la partida arriba mencionada.

En los casos que se verifique un faltante mayor al monto que se establece como quebranto, la diferencia quedará como saldo a descontar del quebranto de caja de los meses posteriores. La empresa y los trabajadores podrán analizar aquellas situaciones de faltantes excepcionales para el trabajador involucrado.

El monto establecido corresponde a trabajadores cuya jornada de labor sea de 44 horas semanales. Si la jornada es menor, la partida será proporcional a las horas realmente trabajadas. Si la jornada es mayor, las horas excedentes no afectarán el monto establecido. Por cada día de inasistencia se descontará la cuota parte correspondiente.

**DÉCIMO TERCERO: PRIMA POR ANTIGÜEDAD.** A partir de la fecha de ingreso a la empresa y cumplido un año de labor, el trabajador generará una prima por antigüedad nominal y mensual, por cada año trabajado.

Al finalizar el presente acuerdo, a partir del 1/7/25 el monto de la partida se incrementará en \$ 15 (**\$330 nominales**).

**DÉCIMO CUARTO: PREMIO FIESTAS TRADICIONALES.** Se mantiene en todos sus términos el Premio Fiestas Tradicionales equivalente al 15% del salario mensual nominal que perciba el trabajador, el que será abonado en el

Paula Ramirez

Falsam

B

A

Denis Fontana  
Nodiel Fontana

mes de enero, conjuntamente con el sueldo correspondiente al mes de diciembre. El premio tendrá un tope equivalente al 15% del salario mínimo de las categorías establecidas en el Laudo del sector.

Este premio estará sujeto a las siguientes condiciones:

- A) Haber cumplido el período de prueba (noventa días), correspondiente.
- B) Haber computado un 100% de asistencia, sin ningún tipo de excepciones, y cumplidas todas las jornadas de trabajo en forma completa, desde el 1° de diciembre hasta el 31 de diciembre inclusive de los años 2023 y 2024.

El premio podrá ser otorgado en especie sobre el Precio de Venta al Público o en dinero.

Se considerarán incorporados a cuenta de este premio todos los beneficios en dinero o en especie que actualmente estén otorgando las empresas por el concepto arriba mencionado. Este beneficio no se acumula a los ya existentes. De existir en alguna empresa una partida similar por este concepto, corresponderá aplicar el sistema más beneficioso para el trabajador.

Este Premio se documentará en un recibo separado.

**DÉCIMO CUARTO. COMISIONES.** Las partes acuerdan la creación de dos comisiones de trabajo que se detallan a continuación:

**1) Capacitación.** La misma funcionará en el ámbito de INEFOP y tendrá por objeto analizar y definir las necesidades de capacitación del sector.

**2) Salud Mental.** En el marco de lo previsto en la Ley N.º 19529 sobre Salud Mental y su Decreto Reglamentario N.º 226/2018, con el fin de abordar los problemas relacionados con efectos de salud mental que las y los trabajadores pudieran padecer, se crea una comisión que funcionará en el ámbito de IGTSS .

Ambas comisiones estarán conformadas y comenzarán a funcionar al 30 Abril 2024.

**DÉCIMO QUINTO: RATIFICACION DE BENEFICIOS.** Se ratifican los beneficios de los acuerdos anteriores, los que se transcriben a continuación:

**1) del Convenio Colectivo del 30 de octubre de 2006 (Dto.586/006):**

Paula Ramirez

✓

✗

Febela




Denis

Medio Montebello

Quiro



a) Nocturnidad, según cláusula décimo cuarto,

b) Licencias especiales (nacimiento, fallecimiento, matrimonio), según cláusula undécimo;

**2) del Convenio Colectivo del 21 de noviembre de 2008 (Dto.817/008):**

a) Carné de Salud según cláusula décimo cuarta;

b) Jornada laboral (horario de cierre 24 y 31 de diciembre), según cláusula décimo quinta;

c) Género y Equidad (uniformes de acuerdo al estado de gravidez), según cláusula décimo séptima;

d) Género y Equidad (media jornada adicional por exámenes), según cláusula décimo octava;

e) Género y Equidad (medio día pago para el examen de próstata), según cláusula décimo novena;

**3) del Convenio Colectivo del 15 de Abril de 2011 (Acta de 27/4/11):**

licencia sindical para los delegados nacionales según cláusula vigésimo cuarta;

**4) del Convenio Colectivo de 7 de noviembre de 2013 (Acta 27/11/13):**

Régimen de descanso semanal según cláusula décimo novena;

**5) del Acuerdo de fecha 21/12/16:**

a) Licencias especiales pagas según cláusula décimo primera,

b) Carné de manipulador de alimentos según cláusula décimo séptima;

**6) del acta de fecha 29/12/16:**

Incidencia del salario vacacional en el Aguinaldo, según cláusula segunda.

**7) del Acuerdo de fecha 19/12/18:**

Paula Rovinec.

B

A

Falsch

Neotoma 2010

- a) Seguro de vida para los trabajadores del sector según cláusula décimo cuarta,
- b) Canasta estudiantil según cláusula décimo quinta
- c) Menú según cláusula décimo séptima.

**DÉCIMO SEXTO: Ampliación de beneficios.** Se amplían los exámenes incluidos en la cláusula décimo octava literal d) del Convenio Colectivo del 21 de noviembre de 2008 (Dto.817/008) dentro de la media jornada prevista en la misma. A partir de la firma del presente acuerdo, se incluyen también las ecografía mamaria, colposcopia y ecografía transvaginal

**DÉCIMO SÉPTIMO: CADUCIDAD DE LOS BENEFICIOS.** Los beneficios de Presentismo y Premio fiestas tradicionales, caducarán al vencimiento del plazo de vigencia del presente acuerdo. También caducarán en la misma oportunidad los beneficios de Canasta estudiantil, Menú, Jornada laboral y los comprendidos en la cláusula de ratificación de beneficios anteriores.

**DÉCIMO OCTAVO: CLÁUSULA GATILLO.** Si la inflación medida en años móviles (últimos doce meses) superara el 12 %, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar una nueva aplicación de la misma, será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula referida será la inflación medida en años móviles.

**DÉCIMO NOVENO: CLAUSULA DE GÉNERO.** Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género; 16045 de no discriminación por sexo; 19580 (Violencia hacia las mujeres basada en género) y 19530 (Salas de lactancia materna) y Decreto 234/018 (Reglamentación de la Ley 19530); 17817 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 otras formas de discriminación, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 101, 156 y Declaración Socio laboral

*Paula Rovina*

*Fabrizio*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

del Mercosur) y CIT 190.

**VIGÉSIMO: CLAUSULAS DE PAZ, DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

**1) Cláusula de Paz.** Durante la vigencia del presente acuerdo las partes se obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni a aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo, salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo. FUECYS y los sindicatos de base pertenecientes a FUECYS se comprometen a no formular planteos de naturaleza salarial alguno, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la central de trabajadores PIT-CNT o FUECYS.

Asimismo, durante las negociaciones que eventualmente se desarrollen desde la fecha de hoy y por empresa, a nivel bipartito o tripartito y eventualmente ante el Consejo de Salarios, las partes se comprometen a no innovar y las empresas y organizaciones sindicales se abstendrán de tomar medidas de fuerza mientras se desarrollen negociaciones de buena fe y así lo considere el Consejo de Salarios del sector, sin perjuicio del estricto cumplimiento de la cláusula de prevención de conflictos del presente acuerdo.

Esta cláusula es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación, así como cualquier reivindicación y/o planteo de naturaleza salarial o de contenido económico.

La infracción a lo dispuesto en esta cláusula será causal de extinción anticipada del presente acuerdo.

**2) Prevención y solución de conflictos.** Siendo la voluntad de las partes prevenir cualquier conflicto, se acuerda que previo a la adopción de cualquier medida de carácter gremial, tanto las empresas como los trabajadores buscarán la solución ajustándose al siguiente procedimiento:

a) Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva, será considerada en una instancia bipartita a nivel de empresa en un plazo máximo de 48 horas;

b) En caso de no llegarse a un acuerdo en dicho ámbito, se sustanciará el

*Falsum*

*Paula Roulet*

*Alvaro Ferrer*

*Denis Ferrer*

diferendo ante la DINATRA – MTSS;

c) De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito, se someterá el diferendo al Consejo de salarios del grupo 10 sub grupo 18 con un plazo máximo de 72 horas a efectos de su análisis, consideración y búsqueda de una solución.

El incumplimiento del procedimiento establecido facultará a dar por rescindido el acuerdo.

Leído, se firman 6 ejemplares en el lugar y fecha arriba indicados.



Handwritten signatures in blue ink, including:

- Paula Novicki
- Manuela
- Denís
- Mario
- Graciela
- Dr. J. Federico Daverede  
Director Nacional de Trabajo  
M.T.S.S.
- Reserb
- Secy