

**ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS.** En Montevideo, el 6 de diciembre de 2023, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 19 Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos, subgrupo 13 "Empresas de Investigación de Mercado y Estudios Sociales", integrado por los delegados del Poder Ejecutivo Dr. Carlos Rodríguez; <sup>DRA. ERICKA DÍAZ, LIC. FRAJESCA TÓCCHI</sup> los delegados del sector empresarial: Dr. Juan Mailhos y Dr. Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional del Comercio y los Servicios (CNCS), acompañados por la Sra. María Noel Godoy, asistida por la Dra. Ana Silva y el Dr. Juan Andrés Lerena en representación de la Cámara de Empresas de Investigación Social y de Mercado de Uruguay (CEISMU); y los delegados de sector trabajador: Sra. Miriam Borba y Juan Del Valle en representación de la Federación de Empleados del Comercio y los Servicios (FUECYS), acompañados por la Sra. Stella Marta, Sr. Alejandro Villagran, Agustina Cappelli, Alejandro Di Mattias y Daniel Etchepare por los trabajadores del sector, arriban al presente acuerdo: -----

**ARTICULO 1°. Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales.** Las disposiciones del presente acuerdo regirán entre el 1° de julio de 2023 y el 30 de junio de 2025 (24 meses), acordándose la realización de ajustes salariales semestrales el 1ero de julio de 2023, 1ero de enero y 1ero de julio de 2024 y 1ero de enero 2025. -----

**ARTICULO 2°: Ámbito de aplicación.** Sus normas tienen carácter nacional y se aplican a todos los trabajadores dependientes de las empresas que componen el sector Empresas de Investigación de Mercado y Estudios Sociales, salvo los cargos de niveles superiores a los correspondientes al Nivel 4 -que por sus características- no serán alcanzados por las disposiciones salariales del presente acuerdo. -----

**ARTÍCULO 3°: Ajuste salarial 1° de julio de 2023.** A) Los salarios mínimos y superiores a los mínimos en hasta un 25%, vigentes al 30 de junio de 2023, luego de la aplicación del ajuste establecido en el acta de fecha 14 de agosto de 2023 por concepto de correctivo (0.88%), tendrán un incremento salarial de 4.08%, compuesto por los siguientes items: a) 1.34% como recuperación salarial y b) 2.7% por concepto de proyección de inflación. B) Aquellos salarios superiores a los mínimos en más de un 25% tendrán un incremento salarial de 2.7% por el concepto establecido en el literal b). Por lo expuesto los salarios mínimos vigentes desde el 1ero de julio de 2023 serán: -----

Investigación de mercado y estudios sociales	01/07/23
Nivel y categoría	Salario
Nivel 1 Personal de limpieza y cadete	28.374
Nivel 2 Encargado/a de limpieza, Encuestador, Concertador/Reclutador	28.411

*(Handwritten signatures and names: Daniel Etchepare, FUECYS, etc.)*



, Chofer, Auxiliar de Operaciones/Auxiliar de Campo,	
Telefonista/Recepcionista, Digitador/a, Colector/tora	
Nivel 3.1 Encuestador calificado, Auditor de comercios, Crítico/a, Editor/a	30.461
Codificador/a, Ejecutivo/a de atención al cliente, Vendedor/a, Auxiliar administrativo,	
Contable, Secretario/a, Técnico sin manejo de vehículos	
Nivel 3.2 Técnico con manejo de vehículos, Supervisor/a de campo, Asistente de campo	31585

Nivel 3.2 Técnico con manejo de vehículos, Supervisor/a de campo, Asistente de campo	
Encargado/a de digitación, Asistente de investigación y procesamientos	
Nivel 4 Jefe/a de campos, Jefe/a de proyectos/ Ejecutivo/a de cuentas,	32.714
Jefe/a de proyectos/Ejecutivo/a de cuentas, Jefe/a coordinador/a, Responsable de	
sistemas. Responsable de calidad de todos los procesos.	

Aquellos trabajadores cuyos salarios se situaran en un 25% o más sobre los salarios mínimos por categoría, pero que en el Convenio anterior hubieran recibido los mismos incrementos salariales que los trabajadores con salarios mínimos o hasta un 25% por encima del mínimo, habiendo recuperado por tanto en dicho período un 2.82% de crecimiento, recibirán en el presente Convenio los incrementos previstos para salarios mínimos y sobre laudos hasta 25% según se indica en las siguientes disposiciones: lit. A cláusula TERCERA, lit. A de la cláusula CUARTA, lit. A de la cláusula SEXTA y lit. A de la cláusula SÉPTIMA.-----

**Categoría Encuestador.** Se reconoce la posibilidad del pago a destajo por encuesta y se establecen los siguientes valores mínimos básicos para encuestar a regir a partir del 1ero de julio de 2023.-----

Encuestas cara a cara	Valor \$
Duración	
Hasta 15 minutos	95.92
15-30 minutos	163.24

30-45 minutos	212.92
45-60 minutos	265.02
<b>Encuestas telefónicas</b>	
Duración	
Hasta 5 minutos	24.60
De 6 a 10 minutos	42.42
De 11 a 15 minutos	67.15
De 16 a 20 minutos	92.26
De 21 minutos en adelante	116.34
<b>Reclutamientos</b>	
Motivacional	295.39
Locación central	221.45

*[Handwritten signature and initials]*

El pago de las encuestas cara a cara mayores a 60 minutos se negociará caso por caso en cada empresa y para cada estudio en particular.-----

**ARTICULO 4°: Ajuste salarial del 1ero de enero de 2024.** A) Los salarios mínimos y los salarios superiores a los mínimos en hasta un 25% vigentes al 31 de diciembre de 2023 tendrán un incremento de 4.4% por concepto de proyección de inflación. B) Los salarios superiores a los mínimos por categoría en más de un 25% vigentes al 31 de diciembre de 2023 tendrán un incremento de 5.29%, compuesto por los siguientes items: a) 0.85% como recuperación salarial y b) 4.4% por concepto de proyección de inflación. En consecuencia, los salarios mínimos vigentes desde el 1ero de enero de 2024 serán:

<b>Investigación de mercado y estudios sociales</b>	01/01/24
<b>Nivel y categoría</b>	<b>Salario</b>
Nivel 1 Personal de limpieza y cadete	29.623
Nivel 2 Encargado/a de limpieza, Encuestador, Concertador/Reclutador	29.661
, Chofer, Auxiliar de Operaciones/Auxiliar de Campo, Telefonista/Recepcionista, Digitador/a, Colector/tora	
Nivel 3.1 Encuestador calificado, Auditor de comercios, Críti-	31.801

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



co/a, Editor/a	
Codificador/a, Ejecutivo/a de atención al cliente, Vendedor/a, Auxiliar administrativo,	
Contable, Secretario/a, Técnico sin manejo de vehículos	
Nivel 3.2 Técnico con manejo de vehículos, Supervisor/a de campo, Asistente de campo	32.975

Nivel 3.2 Técnico con manejo de vehículos, Supervisor/a de campo, Asistente de campo	
Encargado/a de digitación, Asistente de investigación y procesamientos	
Nivel 4 Jefe/a de campos, Jefe/a de proyectos/ Ejecutivo/a de cuentas,	34.154
Jefe/a de proyectos/Ejecutivo/a de cuentas, Jefe/a coordinador/a, Responsable de sistemas. Responsable de calidad de todos los procesos.	

Se establecen los siguientes valores mínimos básicos para encuestar a regir a partir del lero de enero de 2024.-----

Encuestas cara a cara	Valor \$
Duración	
Hasta 15 minutos	100.14
15-30 minutos	170.42
30-45 minutos	228.28
45-60 minutos	276.69
Encuestas telefónicas	
Duración	
Hasta 5 minutos	25.68
De 6 a 10 minutos	44.29
De 11 a 15 minutos	70.10
De 16 a 20 minutos	96.32
De 21 minutos en adelante	121.46

<b>Reclutamientos</b>	
Motivacional	308.40
Locación central	231.19

**ARTICULO 5°: 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. Si los incrementos salariales otorgados por concepto de proyección de inflación fueren superiores a la inflación verificada en el período de referencia, esa diferencia será considerada como parte integrante del porcentaje de ajuste salarial que corresponda al 1ero de julio de 2024. -----

**ARTÍCULO 6°: Ajuste salarial al 1ero de julio de 2024.** A) Sin perjuicio de la aplicación de la cláusula precedente, los salarios mínimos y los salarios superiores a los mínimos en hasta un 25% vigentes al 30 de junio de 2024 tendrán un incremento de 1.30% por concepto de proyección de inflación. -----

Para el caso de los salarios mínimos y superiores a los mínimos en hasta un 25% de las categorías que integran las franjas salariales 2 y 3, tendrán un incremento de 1.91%, compuesto por los siguientes items: a) 1.30% por concepto de proyección de inflación, b) 0.60% como crecimiento de salario real. -----

B) Los salarios superiores a los mínimos por categoría en más de un 25% vigentes al 30 de junio de 2024 tendrán un incremento de 2.77% compuesto por los siguientes items: a) 1.3% por concepto de proyección de inflación, b) 0.60% como crecimiento de salario real y c) 0.85% por concepto de recuperación salarial. -----

El valor encuesta tendrá un incremento de 2.11% compuesto por los siguientes items: a) 1.3% por concepto de proyección de inflación y b) 0.80% como crecimiento salarial.

**ARTICULO 7°: Ajuste salarial al 1ero de enero de 2025.** A) Los salarios mínimos y superiores a los mínimos en hasta un 25% vigentes al 31 de diciembre de 2024 tendrán un incremento de 4.2% por concepto de proyección de inflación. -----

B) Los salarios mínimos y superiores a los mínimos en más de un 25% tendrán un incremento salarial de 5.08%, compuesto por los siguientes items: a) 4.2% por concepto de proyección de inflación y b) 0.84% como recuperación salarial.-----

**ARTICULO 8°: Correctivo final.** A la finalización de la presente decisión se realizará un correctivo por inflación por la diferencia existente entre los incrementos salariales

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*



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. Si el incremento otorgado como proyección de inflación fuere superior, a la verificada en el período de referencia, el porcentaje excedente, se imputará como parte del incremento que deba aplicarse en el primer ajuste salarial emanado de la próxima ronda de negociación salarial. -----

**ARTÍCULO 9°: Disposiciones generales:** Los salarios mínimos antes mencionados podrán integrarse por retribución fija o variable (por ejemplo comisiones), sin embargo no podrán integrarse con tickets alimentación (lo que implica que deben ser abonados íntegramente en dinero).-----

**ARTÍCULO 10°:** Las empresas podrán asignar a los trabajadores -cuando la operativa así lo requiera- otras tareas inherentes a cualquier otra categoría que pertenezca a su escala salarial, o de nivel inferior, manteniéndoles el salario. También podrán asignarles la realización de tareas correspondientes a categorías superiores, percibiendo el salario correspondiente a la categoría superior durante el período en que desarrollen la tarea.-----

**ARTICULO 11°:** Se ratifica el convenio de categorías firmado el 24 de febrero de 2015, con las modificaciones introducidas por el Convenio Colectivo del 13 de abril de 2016. ----

**ARTICULO 12: A. Condiciones de realización de encuestas, pre test y forma de pago:** Se establece que la duración de las encuestas, y en consecuencia de su pago, se determinará en base a un pre-test que se realizará en una cantidad suficiente de casos como para establecer un tiempo promedio de duración. Si no se pudiera realizar el pre-test en forma previa al inicio del trabajo de campo, se fijará un pago aproximado por caso, estimando la duración promedio de la encuesta y ajustando el mismo luego de realizada una cantidad suficiente como para definir el monto. Todas las encuestas realizadas en el pre- test se abonarán como parte del trabajo del encuestador, sean o no utilizadas luego como parte de la muestra definitiva. -----

**B. Encuesta completa y validada:** A los efectos de la aplicación de los acuerdos del sector para el pago de cualquier tipo de encuesta, se deben cumplir con la totalidad de las consignas e instructivos impartidos y ser validadas por la empresa (control de que efectivamente las consignas e instructivos fueron cumplidos). En caso de constatarse fraude en la confección de la encuesta, las empresas se reservan el derecho de catalogar el hecho como notoria mala conducta. En caso de existir dudas, las partes se comprometen a analizar el punto en el marco de la cláusula de prevención de conflictos. -



**C. Contratos a tiempo parcial o por convocatoria:** Las partes ratifican la modalidad contractual a tiempo parcial, por convocatoria o por proyecto, mediante la cual las empresas podrán optar por contratar personal, existiendo acuerdo de partes y suscribiendo el contrato correspondiente, por un período determinado en el cual puede ser convocado o no para trabajos puntuales. El personal convocado no está obligado a concurrir pero la negativa a dos convocatorias sucesivas se entenderá como renuncia, salvo razones expresamente justificadas que la empresa evaluará. El Trabajador no está a la orden y solo genera el cobro de los haberes salariales devengados. Finalizado el proyecto o cumplido el plazo se le dará de baja por fin de contrato. La empresa garantiza la cuota mutual del trabajador siempre que haya sido convocado y haya trabajado al menos nueve jornales al mes. Generados los jornales requeridos por el BPS para acceder al subsidio por desempleo el trabajador no convocado podrá solicitar el amparo a dicho subsidio. No convocado o no amparado al subsidio por desempleo, no se considera a la orden ni le corresponderá retribución alguna por los días no trabajados o no convocados. Esta modalidad contractual es opcional, no obligatoria y no elimina otras formas de contratación entre las partes en el marco de la normativa vigente.-----

**D. Trabajadores que cobrando por encuesta acuerdan cumplir un horario determinado.** Se establece que cuando un trabajador cobra por encuestas realizadas cumpliendo un horario determinado, debe percibir el salario mínimo establecido en este Consejo de Salarios. Para determinar si se ha cumplido con ello, se deberá prorratear los ingresos percibidos por destajo por la cantidad de días y horas que efectivamente realizó, tomando todo el período que se está abonando, de forma de establecer si durante el mismo y en promedio se ha alcanzado mediante el destajo el salario mínimo previsto en el Laudo. Si así fuera, no corresponderá el pago de diferencia. -----

**ARTICULO 13: Compensación por desgaste de ropa de trabajo/Uniformes:** Se acuerda que el pago de la compensación adicional por desgaste de ropa de trabajo, exclusivamente para los encuestadores de calle, es de \$ 12.829 por año a partir del 1ero de enero de 2023, es decir \$ 1.069 por mes o \$ 133.50 por día, cláusula Vigésimo Tercera del Convenio del 24 de Marzo de 2011. Dicho monto se ajustará en el mes de enero de cada año por el IPC acumulado de los 12 meses inmediatos anteriores. En caso de que las empresas exijan a su personal utilizar vestimenta especial para el desempeño de su tarea, será de cargo de las mismas el costo del uniforme respectivo.-----

**ARTICULO 14°: Capacitación.** Las partes acuerdan trabajar de forma conjunta para analizar las necesidades del sector y de los trabajadores del mismo para elaborar propuestas de capacitación y/o certificación de competencias y gestionar la realización de



las mismas por medio de los mecanismos brindados por INEFOP para la capacitación profesional de los trabajadores. -----

**ARTICULO 15°: Comisión de Informalidad.** Las partes acuerdan trabajar en forma conjunta creando una comisión de trabajo, que tendrá por cometido combatir la actividad informal en el sector, la que genera multiplicidad de distorsiones en la actividad, tanto de afectación a las empresas por la competencia desleal que se realiza, así como los incumplimientos en las disposiciones en materia de salarios y condiciones de trabajo para los trabajadores del sector. La modalidad de trabajo de la comisión será bipartita, tripartita y/o mixta, en base a lo que las organizaciones profesionales acuerden en cada momento para el funcionamiento de la misma. Comenzará a funcionar en el mes de febrero de 2024, teniendo las reuniones una periodicidad de una reunión por mes, salvo que las partes acuerden lo contrario.-----

**ARTICULO 16°: Comisión relativa al teletrabajo.** Las partes acuerdan la conformación de una comisión que se pondrá en funcionamiento una vez que sea reglamentada la normativa legal que regula la modalidad del teletrabajo, y tendrá por objeto el análisis de las eventuales dificultades que surjan en el sector de actividad por la aplicación de la misma y las posibles alternativas de solución. -----

**ARTICULO 17°: Beneficios anteriores.** Se establece que los beneficios y condiciones de trabajo vigentes en el sector son únicamente los que surgen del documento que luce como Anexo y que forma parte integrante del presente acuerdo. Las partes acuerdan conformar una Comisión tripartita/bipartita para que, en un plazo de 60 días, realicen sobre dicho documento las actualizaciones y o aclaraciones que entiendan corresponden. Transcurrido dicho plazo sin que se hubieran introducido modificaciones en el Anexo, el mismo se tomará como definitivo. -----

**ARTICULO 18°: Cláusula de paz, prevención y autocomposición de conflictos:** Durante la vigencia del presente 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 del Comercio y Servicios (FUECYS). Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva, será comunicada a la otra parte y se tratará la misma, en un plazo de 48 horas, en una Comisión bipartita. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios, en un plazo de 72 horas, a efectos de que éste asuma sus competencias. De no lograrse tampoco acuerdo en ese





ámbito, se elevará el diferendo a la competencia de la DI.NA.TRA. en el marco de lo establecido en la Ley 18.566. Durante todas las instancias de negociación, consecuencia de la aplicación de la presente cláusula, las partes se comprometen a negociar de buena fe, absteniéndose de tomar medidas de cualquier naturaleza a consecuencia del diferendo. -----

**Retroactividad.** Las empresas del sector tendrán como plazo máximo para hacer efectivo el pago de las reliquidaciones salariales que correspondan en virtud del incremento retroactivo al 1ero de julio de 2023, el día 10 de enero de 2024. -----

Leída, se suscriben 5 ejemplares del mismo tenor en señal de conformidad en lugar y fecha antes indicados. -----

INTERMEDIARIO: DRA. ERICKA DÍAZ "VALE"; LIC. FRANCISCO TÚCCI "VALE"

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are accompanied by printed names: 'A. VILLASRAN' is visible in the center, and 'MS' appears as a suffix on several signatures. The signatures vary in style, from simple scribbles to more complex, cursive-like marks.



**ANEXO DE ACUERDO (6/12/23)  
CONDICIONES Y BENEFICIOS VIGENTES EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD**

**Prima por Antigüedad**

**Antecedentes:** Cláusula Décimo Sexta del Convenio del 26/12/2013, Acta interpretativa del 24/2/2015, Cláusula Décimo Quinta del Convenio del 13/4/2016, Acta interpretativa del 2/2/2017 y Cláusula Décimo Quinto del Convenio del 25/3/2019.

La siguiente redacción es un compendio que pretende ser aclaratorio del beneficio de la antigüedad

Se establece una prima de un 1% mensual sobre el mínimo de la categoría que corresponda por cada año de antigüedad en la empresa (entendiendo por tal el computo mínimo de 240 jornadas), para los trabajadores en las categorías niveles 1, 2, 3 y 4.

Dicha prima comienza a computarse a partir del mes siguiente de que el trabajador cumple un año en la empresa.

El tope de dicha prima será de un máximo de 6%.

Quienes no trabajen en el mes no perciben prima por antigüedad; quienes trabajen hasta nueve jornales inclusive en el mes percibirán un prorrateo tomando como base para el mismo el salario mínimo de la categoría prevista en el laudo; quienes trabajen más de nueve jornales en el mes recibirán la prima por antigüedad en forma íntegra, tomando como base el salario mínimo de la categoría prevista en el laudo.

En caso de las personas que trabajen hasta 4 horas diarias percibirán un prorrateo tomando como base para el cálculo el salario mínimo del laudo llevado a la cantidad de horas trabajadas. En el caso de quienes trabajen más de 4 horas percibirán la prima en forma íntegra tomando como base el salario mínimo de la categoría.

A los efectos de considerar los nueve jornales trabajados en el caso del personal que trabaja en la calle, al igual que se hace para considerar el pago o no de mutualista, se dividirá lo cobrado a destajo en el mes entre el mínimo de la categoría, lo que da la cantidad de días trabajados.

Los encuestadores que a la fecha de implementación del referido beneficio -Convenio del 26 de diciembre de 2013- ya estuvieran cobrando el beneficio de las cláusulas 14 y 15 del Convenio de 24 de marzo de 2011 continuarán percibiendo ambos beneficios.

*[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]*

*[Handwritten signature and scribbles on the right margin]*

*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]*



**Compensación por desgaste de ropa de trabajo/Uniformes**

Antecedentes: Cláusula Vigésimo Tercera del Convenio del 24/3/2011, Novena del Convenio del 26/12/2013, Decimo Cuarta del Convenio del 13/4/2016, Cláusula Cuarta del Convenio del 5/2/2020 y Cláusula Decimo Tercera del Convenio del 21/12/2021.

El pago de la compensación adicional por desgaste de ropa de trabajo, exclusivamente para los encuestadores de calle, es de \$ 12.829 por año a partir del 1° de enero de 2023. Dicho monto se reajustará el mes de enero de cada año por IPC acumulado de los 12 meses inmediatos anteriores. En caso de que las empresas exijan a su personal utilizar vestimenta especial para el desempeño de su tarea, será de cargo de las mismas el costo de uniforme respectivo.

**Licencias Especiales (para el personal mensual permanente)**

Antecedentes: Cláusula Novena del Convenio del 18/8/2005

**Licencia por fallecimiento**

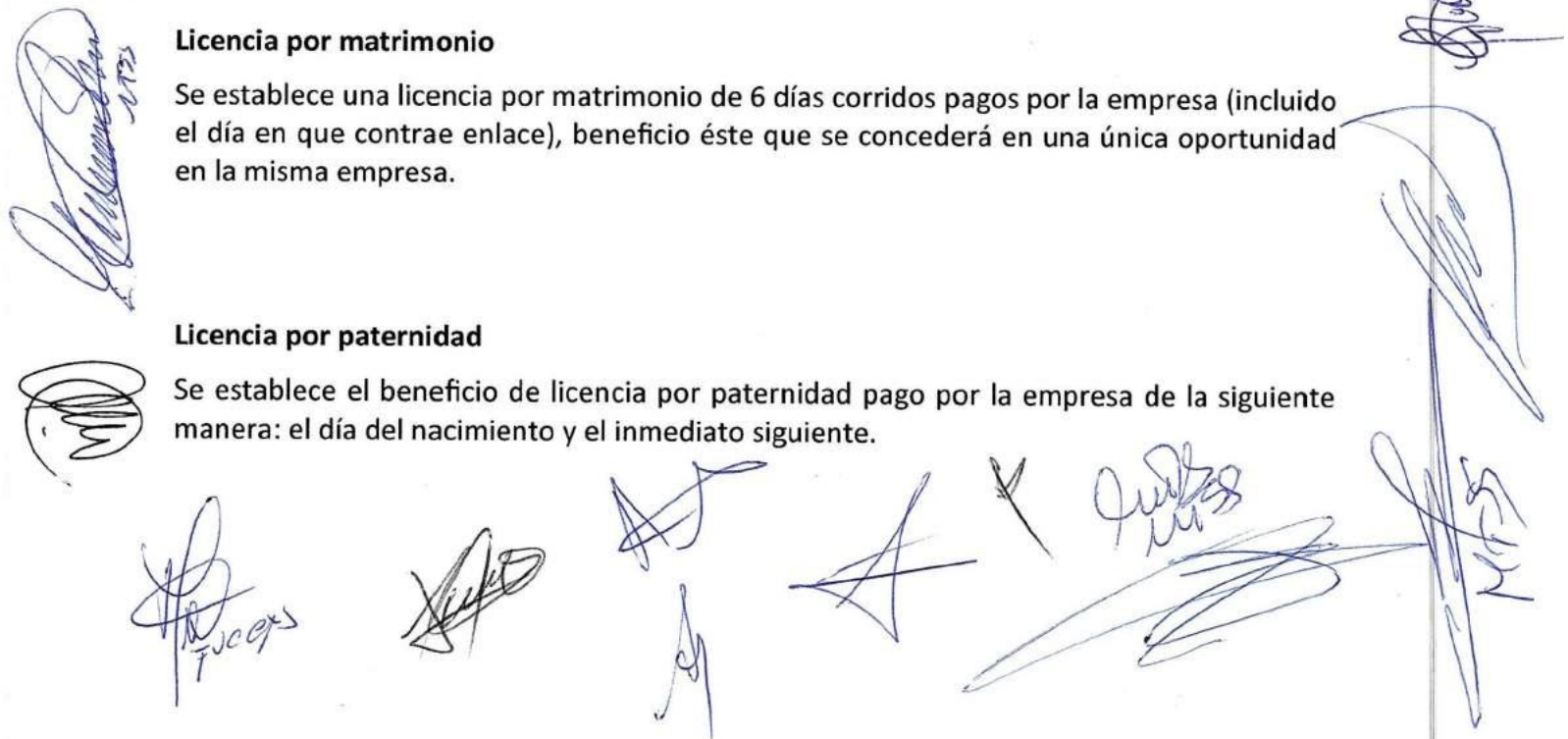
Se establece el beneficio de licencia por fallecimiento para los trabajadores de la siguiente manera: cuando fallezcan familiares del funcionario, padres, hijos, cónyuges y hermanos, le corresponderá al funcionario usufructuar tres días (incluido el de deceso) de licencia especial por duelo, pagos por la empresa. En caso de que el trabajador necesite trasladarse a un departamento no limítrofe con su lugar de trabajo, el mismo contará con dos días más de licencia no pagos por la empresa.

**Licencia por matrimonio**

Se establece una licencia por matrimonio de 6 días corridos pagos por la empresa (incluido el día en que contrae enlace), beneficio éste que se concederá en una única oportunidad en la misma empresa.

**Licencia por paternidad**

Se establece el beneficio de licencia por paternidad pago por la empresa de la siguiente manera: el día del nacimiento y el inmediato siguiente.





**Licencia por estudio.**

Se otorga una licencia especial por estudio, con goce de sueldo, de 12 días por año civil para rendir exámenes, pruebas de revisión y evaluación y /o similares, para aquellos trabajadores que cursen 4°, 5° y 6° año de Secundaria, cursos de UTU relacionados con la actividad y para estudiantes de nivel Universidad Superior cualquiera sea la carrera en curso.

La utilización de esta licencia estará condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La solicitud de la misma se comunicará con 15 días de anticipación.
- b) El fraccionamiento de la misma se establecerá de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- c) El trabajador deberá presentar un certificado donde conste que ha rendido el correspondiente examen, o prueba de evaluación o revisión.
- d) Estos días de licencia deberán utilizarse para rendir un mínimo de 3 exámenes por año, debiendo el trabajador aprobar como mínimo uno para mantener este beneficio para el año siguiente.

**Licencia Especial para víctimas de violencia doméstica**

Antecedentes: Cláusula Noveno del Convenio del 26/12/2013

En aquellos casos en que el trabajador/a, sea víctima de violencia doméstica (violencia física) comprobada a través de la denuncia policial o penal correspondiente, las empresas otorgarán 5 días hábiles de licencia especial sin goce de sueldo, con un máximo de 2 veces en el año y siempre que exista intervención del Médico Forense, deberán ser presentadas 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. Para el caso de que el médico forense no acredite la existencia de lesiones, los días gozados de licencia se considerarán faltas injustificadas.

**Día extra por examen génito mamarios**

Antecedentes: Cláusula Séptima del Convenio del 26/12/2013.

Las empresas otorgarán un día adicional pago para exámenes génito mamarios (mamografía y papanicolau) debiendo la trabajadora comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a 7 días, salvo casos de urgencia y acreditar su realización el mismo día de su reintegro.



**Examen de próstata:**

Antecedentes: Cláusula Decimo Octava del Convenio del 26/12/2013

Las empresas otorgarán un día pago para el examen de próstata de los trabajadores mayores de 45 años, cuando dicho examen consista en un procedimiento invasivo. El trabajador deberá comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a 7 días salvo casos de urgencia y acreditar su realización el mismo día de su reintegro.

**Viáticos**

**Viático de trabajadores mensuales**

Antecedente: Cláusula Octava del Convenio del 7/9/2006 y Cláusula Vigésimo Cuarto del Convenio del 12 de noviembre de 2008.

Las Partes han acordado respecto de los trabajadores mensualizados comprendidos en las categorías del convenio de actividad, el reconocimiento de una compensación por viaje que denominan, "mayor viático", por cada cincuenta (50) km. recorridos equivalentes a PESOS URUGUAYOS DIEZ (\$ 10) para aquellos trabajadores que deban realizar viajes fuera de su lugar habitual de trabajo, consensuando para ello, alojarse fuera de su residencia. Por lo que esto no se considerará tiempo a la orden. Este mayor viático no se abonará a los trabajadores que viajan por el día y regresan a su domicilio luego de cumplida su labor.

En el 2008 se aumentó a \$ 13 por cada 50 KM recorridos, siempre a partir de los 60 Kms de distancia si reside en Montevideo y Area Metropolitana y cualquiera sea la distancia si reside en el Interior. Esta compensación es por tiempo ocioso de traslado y no incluye los gastos de alojamiento y alimentación, los cuales quedarán a cargo de la empresa.

**Viático de encuestadores**

Antecedentes: Cláusula Novena del Convenio del 7/9/2006 y Cláusula Vigésimo Cuarto del Convenio del 12 de noviembre de 2008, Cláusula Vigésimo Sexta del Convenio de fecha 24 de marzo de 2011

Respecto de los trabajadores que se desempeñan como encuestadores a destajo:

a) les será reconocido en concepto de compensación por viaje, el importe de PESOS URUGUAYOS DIEZ (\$ 10) por cada cincuenta (50) km. recorridos cuando deban desplazarse a una localidad diferente de la de su residencia. En el caso de los encuestadores que viajan desde Montevideo, esta compensación será válida sólo cuando



el viaje deba desarrollarse a más de sesenta (60) km de dicha ciudad. En el caso de los encuestadores que viajan desde una ciudad del Interior, la compensación será válida cualquiera sea la distancia.

b) Cuando en ocasión de trabajo deban abonar boletos de transporte urbano, el mismo será considerado como viático contra rendición de cuentas. Esto no involucra el costo de traslado antes y después de la jornada de trabajo, desde y hacia sus lugares de trabajo. El pago de los viáticos aquí reseñados se reconocerá siempre y cuando el trabajo encomendado haya sido realizado en el tiempo y la forma solicitados.

En la Cláusula Vigésimo Sexta del Convenio del 24/3/2011 se actualizó el viático encuestador que pasa a ser de \$ 20 cada 50 Km.

**Viático capacitación**

Antecedentes: Cláusula Vigésimo Séptima del Convenio del 24/3/2011

Aquel trabajador del Interior que deba capacitarse en Montevideo recibirá un viático equivalente al valor hora del encuestador mensual. La alimentación será de cargo de las empresas y adecuada al tiempo que insuma la capacitación. El traslado para capacitarse se regirá por el artículo anterior en lo relativo a viático del encuestador.

**Otros beneficios y condiciones de trabajo**

**Primeros 3 días de enfermedad**

Antecedentes: Cláusula Vigésimo Octavo del Convenio del 24 de marzo de 2011.

Las empresas se harán cargo de los 3 primeros días no cubiertos por el seguro de enfermedad, con un máximo de dos veces al año y siempre que la certificación sea de siete días o más.

**Día del trabajador del sector**

Antecedentes: Cláusula Vigésimo Noveno del Convenio del 24 de marzo de 2011.

El 21 de junio de cada año será el día del trabajador del sector, feriado laborable pago.

**Enfoque de género**

Antecedentes: Cláusula Trigésimo del Convenio del 24 de marzo de 2011.

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including some with initials like 'M755' and '720095']*



Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 16045 de no discriminación por sexo; Ley 17514 sobre violencia doméstica y Ley 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 conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; Ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17242 sobre prevención del cáncer génito mamario; la Ley 16045 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 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. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones promover ascensos o adjudicar tareas.

**Inclusión del salario vacacional en el Aguinaldo.**

Antecedentes: Cláusula Décimo del Convenio del 26 de diciembre de 2013.

Las partes acuerdan que para el cálculo del aguinaldo se computarán las partidas que las empresas abonen a los trabajadores por concepto de salario vacacional.

**Contratación bajo régimen de destajo**

Antecedentes: Cláusula Tercera del Convenio del 7 de septiembre de 2006, Cláusula Tercera del Convenio del 12 de noviembre de 2008, Cláusula Tercera del Convenio del 24 de marzo de 2011, Cláusula Tercera del Convenio del 26 de diciembre de 2013, Cláusula Sexta Convenio del 13 de abril de 2016, Cláusula Sexta del Convenio del 25 de marzo de 2019

Las partes reconocen la necesidad de mantener la posibilidad del pago por destajo en el sector, fijándose los valores de remuneración por destajo para los cargos de encuestador y reclutador.

**Régimen trabajadores con sistema de cobro por encuesta, pero que deben cumplir un horario.**

Acta Consejo de Salarios del 15 de mayo de 2012: Se reúne el Consejo de Salarios para analizar la situación de los trabajadores que cobrando por encuesta deben cumplir un horario determinado. Sobre el tema el Consejo resuelve por unanimidad que cuando un



trabajador cobra por encuestas realizadas, cumpliendo un horario determinado, debe percibir como mínimo el jornal diario o su equivalente en caso de ser mensual, prorrateado según de la cantidad de días y horas que efectivamente realiza.

Cláusula Décima Tercera del Convenio del 26 de diciembre de 2013: Cálculo del jornal de los trabajadores que cobrando por encuesta deben cumplir un horario determinado. (ratificado por cláusula Décimo Tercera lit. D del Convenio del 25 de marzo de 2019 y Décimo Segunda del Convenio del 21 de diciembre de 2021)

Sobre este punto las partes ratifican lo expresado en el acta del Consejo de Salarios de fecha 15 de mayo de 2012. A los efectos aclaratorios se ejemplifica de la siguiente forma: si en un día de labor se trabajaron dos horas, corresponde se abonen dos horas de trabajo de acuerdo con el salario del laudo. Si con la remuneración obtenida con el trabajo a destajo hecho en ese día no se alcanza el salario mínimo del laudo por dos horas de labor se deberá abonar el salario obtenido con el destajo más la diferencia hasta alcanzar el mínimo en igual cantidad de horas. En tanto cada Proyecto reconoce distinta intensidad de trabajo en su transcurso, y a los efectos de establecer si un trabajador ha alcanzado el salario mínimo fijado en el laudo, se tomará por mes completo comenzando a trabajar el 1° de mes. En caso de que el ingreso al proyecto lo sea luego del 1° de mes la comparación se hará tomando todo el tiempo que dure el proyecto de que se trate, para de esta forma establecer si durante el mismo y en promedio se ha alcanzado mediante el destajo el salario mínimo previsto en el Laudo. Si así fuera, no corresponderá el pago de diferencia.

Artículo 12 literal d) del acuerdo del que es parte integrante el presente anexo. Cuando un trabajador cobra por encuestas realizadas cumpliendo un horario determinado, debe percibir el salario mínimo establecido en este Consejo de Salarios. Para determinar si se ha cumplido con ello, se deberá prorratear los ingresos percibidos por destajo por la cantidad de días y horas que efectivamente realizó, tomando todo el período que se está abonando, de forma de establecer si durante el mismo y en promedio se ha alcanzado mediante el destajo el salario mínimo previsto en el Laudo. Si así fuera, no corresponderá el pago de diferencia.

**Contratación de codificadores/digitadores a destajo.**

Antecedentes: Cláusula Vigésimo Segundo del Convenio del 12 de noviembre de 2008, Cláusula Vigésimo Cuarta del Convenio del 24 de marzo de 2011

Se establece la posibilidad de contratar codificadores/digitadores a destajo. En este caso, el valor de cada formulario codificado y/o digitado se definirá a partir de un pre test cuyo objetivo es determinar una productividad razonable por hora trabajada para cada estudio en particular. El salario percibido por el codificador/digitador destajista no podrá ser inferior al laudo de un trabajador mensual del Nivel 2 prorrateado según la productividad calculada en el pre test.

**Otras disposiciones:**

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Weber', 'A', 'S', 'A', 'M', 'P', 'L', 'S', 'M', 'M']*



Cargos excluidos: Las partes han acordado que los trabajadores que, por sus funciones y tareas desempeñen niveles superiores al Nivel 4, no serán alcanzados por las disposiciones salariales del Convenio.

Los incrementos salariales establecidos en el presente acuerdo no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.

Los salarios mínimos podrán integrarse por retribución fija o variable (por ejemplo comisiones). Los salarios mínimos no podrán integrarse con las prestaciones a que hace referencia el artículo 167 de la Ley 16.713 (tickets alimentación) lo que implica que deban ser abonados íntegramente en dinero. La referida limitación solo rige hasta el monto de los salarios mínimos.

**Certificaciones:**

Antecedentes: Cláusula Vigésimo del Convenio del 13 de abril de 2016

Es valor entendido para las partes que el trabajador enfermo tiene obligación de cuidar su salud y derecho al reposo y tratamiento indicado. Las partes están de acuerdo, asimismo, que constituye una falta disciplinaria grave, si durante una certificación médica, el trabajador prestara servicios en otra empresa, o desarrolle cualquier otra tarea -sea o no remunerada- que colida y/o resulte incompatible con la dolencia por la cual fue certificado. De hacerlo, la empresa se reserva el derecho de catalogar el hecho como "notoria mala conducta". En caso de existir dudas, las partes se comprometen a analizar el punto en el marco de la cláusula de prevención de conflictos.

**Combate a la informalidad**

Antecedentes: Cláusula Vigésimo Primera del Convenio del 26 de diciembre de 2013, Cláusula Novena del Convenio del 13 de abril de 2016, Cláusula Décimo Noveno del Convenio del 25 de marzo de 2019 y Cláusula Decimo Quinto del Convenio del 21 de diciembre de 2021.

Comisión de informalidad. En atención a la informalidad existente en el sector, las partes acuerdan trabajar en forma conjunta por media de la conformación de una comisión que tendrá por cometido combatir la actividad informal en el mismo, la que genera multiplicidad de distorsiones en la actividad, tanto de afectación a las empresas del sector generando situaciones graves de competencia desleal, así como los incumplimientos en las disposiciones en materia de salarios y condiciones de trabajo para los trabajadores del sector. La modalidad de trabajo de la comisión será bipartita, tripartita y/o mixta, en base a lo que las organizaciones profesionales acuerden en cada momento para el funcionamiento de la misma. Comenzará a funcionar en el mes de febrero de 2022, teniendo las reuniones una periodicidad de una reunión por mes, salvo que las partes acuerden lo contrario.



**Víctimas de Hurto o Robo**

Antecedentes: Cláusula Decimo Séptimo del Convenio del 13 de abril de 2016 y Cláusula Decimo Séptimo del Convenio del 25 de marzo de 2019.

En el caso de los trabajadores que cumplan sus funciones en calle que sean víctimas de robo o hurto, la empresa les repondrá sin costo la tarjeta de débito bancaria para el cobro de los haberes. A su vez, los trabajadores que deban realizar tareas en la calle con vehículo propio o de la empresa, si son víctimas de robo o hurto, la empresa se compromete a hacerse cargo del costo de la reposición- de la libreta de conducir, con un máximo de una vez por año. En ambos casos se deberá presentar la denuncia policial que acredite el robo o hurto y el nuevo documento una vez obtenido.

**Teletrabajo**

Antecedentes: Cláusula Decimo Sexta del Convenio del 21 de diciembre de 2021.

Comisión relativa al teletrabajo. Las partes acuerdan la conformación de una comisión que se pondrá en funcionamiento una vez que sea reglamentada la normativa legal que regula la modalidad del teletrabajo, y tendrá por objeto el análisis de las eventuales dificultades que surjan en el sector de actividad para la aplicación de la misma y las posibles alternativas de solución.

**Cartelera sindical:**

Se acuerda que a nivel de cada empresa se realizará la incorporación de una cartelera sindical virtual, en la plataforma o sistema informático que utilice la misma, para acceso de los trabajadores de la empresa. Se acordará en cada lugar de trabajo la modalidad de la misma, designándose para cada organización sindical o FUECYS los delegados que tendrán acceso para la realización de publicaciones, sin perjuicio del derecho de todos los trabajadores de tener acceso para la visualización de la misma. Naturalmente, que se ratifica la voluntad de las partes de dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 17.940.

Las partes consideran la presente recopilación como parte integrante de la decisión de Consejo de Salarios de fecha 6 de diciembre de 2023, de la décima ronda de negociación salarial del Grupo 19 "Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos", sub grupo 09 "Investigación de mercado y estudios sociales".

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, such as 'FUECYS' and 'SCEP', while others are more stylized or scribbled.