



MINISTERIO DE TRABAJO

ACTA DE CONSEJOS DE SALARIOS.- En la ciudad de Montevideo, a los seis días del mes de diciembre de 2024 reunido el Consejo de Salarios **Grupo 10 "Comercio en general"**, integrado por: A) Delegados del Poder Ejecutivo: Lic.s Andrea Badolati y Marcelo Terevinto y Dra. Bettina Fernández; B) Delegados de los trabajadores: por FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y de Servicios), el Sr. Miguel Eredia y los trabajadores del **subgrupo N°5 "Importadores y Mayoristas de Almacenes"**, Sras. Jecie Heredia y Claudia Texeira y los Sres. Carlos Melendres, Suriel Cándido y Pablo De Los Santos; C) Delegados Empresariales: la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, representada en este acto por el Dr. Diego Yarza y por los empresarios del subgrupo N°5, la Asociación de Importadores y Mayoristas de Almacén, representada por los Dres. Diego Viana y Martín Montoro y la Dra. Malenna Rovetta Hernández; se deja constancia del siguiente acuerdo de consejo de salarios:

PRIMERO: Vigencia.

El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2024 y el 30 de junio de 2027, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de julio 2024, 1° enero de 2025, 1° de julio 2025, 1° de enero de 2026, 1° de Julio 2026 y 1° de enero 2027.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación.

Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector **"Importadores y Mayoristas de Almacén"**, el cual comprende a aquellas empresas cuyo giro principal es la importación y/o comercialización al por mayor a distribuidores y/o comercios del ramo de productos alimenticios, bebidas y artículos de limpieza en general. Se excluye de los alcances de este acuerdo al personal con cargos superiores a los laudados.

TERCERO: Ajustes salariales.

Los ajustes salariales se compondrán de aumentos semestrales y nominales.

I) **Primer 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 **1,78 %** por concepto de ajuste semestral.

II) **Segundo 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 **3,40%** por concepto de ajuste semestral.

(Handwritten signatures in blue ink)

III) **Tercer ajuste salarial al 1° de julio de 2025:** Se establece, con vigencia a partir del 1° julio de 2025 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2025 de **2,03%** por concepto de ajuste semestral.

IV) **Cuarto ajuste salarial al 1° de enero de 2026:** Se establece, con vigencia a partir del 1° enero de 2026, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2025 de **3,35%** por concepto de ajuste semestral.

V) **Quinto ajuste salarial al 1° de julio 2026:** Se establece, con vigencia a partir del 1° julio de 2026 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2026 de **1,85%** por concepto de ajuste semestral.

VI) **Sexto ajuste salarial al 1° de enero 2027:** Se establece, con vigencia a partir del 1° enero de 2027, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2026 de **3,35%** por concepto de ajuste semestral.

CUARTO: Salarios mínimos.

1. Como consecuencia del ajuste establecido en la cláusula tercera numeral I) los salarios mínimos nominales por categoría por 44 horas semanales de labor, vigentes a partir de **1/07/2024**, son los que se detallan a continuación.

	01/07/2024
ADMINISTRACIÓN	
Aux. Administrativo de ingreso	30.944
Auxiliar de 2da.	33.710
Auxiliar 1°	35.346
Cajero	36.124
Jefe de sección	44.215
DEPOSITO Y EXPEDICION	
Peón de ingreso	29.492
Peón	33.710
Auxiliar sect. De depósito	34.783
Chofer de autoelevador	35.270
Chofer	36.660
Ayudante de capataz	38.449
Capataz	45.823
VENTAS	
Vendedor de mostrador o promotor	33.411
Vendedor de plaza o viajante	33.710

[Handwritten signatures and notes on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.]

Supervisor o Sub jefe de ventas	No lauda
Jefe de ventas	No lauda
Chofer vendedor	38.554
MANTENIMIENTO	
Limpiador, sereno	33.710

Tope de antigüedad	62.592
Premio de fin de año (los que no tienen aguinaldo extra, salario vacacional complementario u otros de similar naturaleza)	5.056
Premio de fin de año (los que tienen aguinaldo extra, salario vacacional complementario u otros de similar naturaleza)	2.000

2. Como consecuencia del ajuste establecido en la cláusula tercera numeral II) los salarios mínimos nominales por categoría por 44 horas semanales de labor, vigentes a partir de **1/01/2025**, son los que se detallan a continuación.

	01/01/2025
ADMINISTRACIÓN	
Aux. Administrativo de ingreso	31.996
Auxiliar de 2da.	34.856
Auxiliar 1°	36.548
Cajero	37.352
Jefe de sección	45.719
DEPOSITO Y EXPEDICION	
Peon de ingreso	30.494
Peon	34.856
Auxiliar Sectorial de Deposito	35.966
Chofer de autoelevador	36.469
Auxiliar de Depósito 1°	37.861
Chofer	37.907
Ayudante de capataz	39.757
Capataz	47.381
VENTAS	
Vend. De mostrador o promotor	34.547
Vend de plaza o viajante	34.856

[Handwritten signature and text on the right margin, including 'Abundio Torres' and other illegible names.]

[Handwritten initials and signatures at the bottom of the page, including 'A', 'B', and several other illegible marks.]

Supervisor o Sub jefe de ventas	No lauda
Jefe de ventas	No lauda
Chofer vendedor	39865
MANTENIMIENTO	
Limpiador, sereno	34856

Tope de antigüedad	64.720
Premio de fin de año (los que no tienen aguinaldo extra, salario vacacional complementario u otros de similar naturaleza)	5.228
Premio de fin de año (los que tienen aguinaldo extra, salario vacacional complementario u otros de similar naturaleza)	2.000

QUINTO: Correctivo por IPC.

1. A los 12 meses de vigencia del presente acuerdo (01/07/2025), se aplicará si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre los ajustes otorgados y la inflación ocurrida durante los 12 meses anteriores (01/07/2024 - 30/06/2025), de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

2. A los 24 meses de vigencia del presente acuerdo (01/07/2026), se aplicará si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre los ajustes otorgados y la inflación ocurrida durante los 12 meses anteriores (01/07/2025 - 30/06/2026), de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

3. **Correctivo final del acuerdo.** Al final del acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre los ajustes otorgados y la inflación ocurrida durante los 12 meses anteriores (01/07/2026 - 30/06/2027), de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

El correctivo final se aplicará a los salarios inmediatamente, una vez que se conozca el dato.

SEXTO: Retroactividad.

La retroactividad correspondiente al pago del ajuste al 01/07/2024 deberá hacerse efectiva en el curso del mes de diciembre antes del día 20/12/2024 inclusive. Aquellas

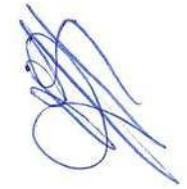

 Abando Torres









empresas que hayan otorgado incrementos a cuenta de los aumentos previstos en este acuerdo, podrán descontarlos en la medida que estén debidamente documentados.

SÉPTIMO: Composición del salario mínimo.

Los salarios mínimos podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones) no así por tickets alimentación ni otras partidas como las referidas por el art. N° 167 de la Ley N° 16.713, que las empresas podrán continuar utilizando en la medida que abonen salarios superiores a los mínimos establecidos.

No estarán comprendidos dentro de los salarios mínimos, partidas tales como primas por antigüedad o presentismo.

OCTAVO: Actas de ajustes.

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

NOVENO: Canasta estudiantil extraordinaria.

Se acuerda en forma excepcional y por única vez una canasta estudiantil anual con útiles escolares y/o liceales que se entregará en dos oportunidades a los trabajadores de las empresas del sector en caso de que dichos trabajadores o sus hijos menores de 18 años y/o menores de 18 años legalmente a su cargo (con documentación judicial que acredite dicho extremo), se encuentren cursando Educación Inicial (a partir de 3 años), Primaria o Secundaria en instituciones públicas o privadas habilitadas por el M.E.C. o Educación Técnico Profesional en la Dirección General de Educación Técnico Profesional (DGETP-UTU).

La canasta se abonará en las siguientes oportunidades, condiciones y por el monto que se detalla:

- 1) Se otorgará canasta en Febrero de 2025, por las suma de \$ 2.500 en dinero o en especie, no aplicando a trabajadores que hayan ingresado con posterioridad al 31/12/24.
- 2) Se otorgará canasta en Febrero de 2026 de \$ 3.000, en dinero o en especie, no aplicando a trabajadores que hayan ingresado con posterioridad al 31/12/25.

Para tener derecho a la canasta estudiantil, el trabajador deberá acreditar la inscripción a la institución correspondiente y al final del año lectivo deberá acreditar la asistencia regular a clase en el año 2025, para así obtener el derecho a entrega de la canasta del año 2026.

No tendrá derecho a percibir este beneficio el trabajador cuyo salario nominal sea superior al tope de la Prima por Antigüedad, con los reajustes correspondientes, según lo dispuesto en la cláusula DÉCIMO SEXTO de este acuerdo.

En caso de ser en especie, se otorgará a valor de precio mayorista .

El contenido de la canasta podrá incluir cuadernos, cuadernolas, cartuchera, bolígrafos lápices, y otros insumos escolares o liceales que a criterio de la empresa resultan más adecuados para sus destinatarios.

Este beneficio no se acumula a beneficios de igual característica que pudieran existir en las empresas del sector. De existir en alguna empresa un beneficio similar a este concepto, corresponderá aplicar el sistema más beneficioso para el trabajador.

DÉCIMO: Extensión licencia por duelo ante fallecimiento de abuelos.

A partir de la fecha de la firma del presente acuerdo, se extenderá la licencia por duelo de familiares, dispuesta por la Ley 18.345, al fallecimiento de abuelo y/o abuela del trabajador en la misma cantidad y en iguales condiciones de la referida normativa.

DÉCIMO PRIMERO: Empleo de calidad, formación y capacitación profesional.

Los sectores trabajador y empleador acuerdan gestionar en forma conjunta a través del "Sectorial Comercio" de INEFOP la conformación de una **Comisión Tripartita Sectorial**, con el cometido de analizar la situación del Sector de actividad, con respecto al Empleo y su evolución; a esos efectos se generarán propuestas consensuadas que contribuyan a la generación de oportunidades para la creación de puestos de trabajo y sustentabilidad de las empresas del sector, formación y capacitación de los trabajadores – incluyendo personal superior y de supervisión-, y empresarios, de acuerdo a las necesidades de cada parte. Como parte sustancial se entiende la capacitación informática y logística particularmente. La Comisión será de agenda abierta, previamente se analizarán los temas que las partes consideren pertinentes.

Alejandro Traversari
Paula Corbelli

[Handwritten signatures]

DÉCIMO SEGUNDO: Resguardo y cuidado de la Salud Mental y atención de consumo problemático de sustancias y alcohol.

Las partes exhortan a la difusión y estricto cumplimiento de la Ley 19.529 sobre Salud Mental y en especial el art. 12 de la misma y Decreto Reglamentario 226/2018.

Asimismo, las partes acuerdan comenzar a analizar y estudiar los casos que se presenten en el sector de actividad y que indiquen consumo problemático de sustancias y alcohol, a los efectos de que de acuerdo con las posibilidades, se pudiera brindar atención profesional. En tal sentido, podrá llegar a acordarse la creación de una Comisión de carácter bipartito que realice un seguimiento de los casos presentados.

DÉCIMO TERCERO: Cuidado de la salud.-

Se acuerda un día pago por año y adicional al establecido por ley para la realización de exámenes de Pap y mamografía para las mujeres y 1 día por igual para exámenes de próstata para los hombres,

En lugar del examen de Pap o mamografía, las mujeres podrán utilizar el día pago por año referido previamente para la realización de exámenes de ecografía mamaria, colposcopia o ecografía transvaginal.

Los trabajadores deberán comunicar previamente a la empresa sobre la realización del examen con una antelación no menor a 48 horas y acreditar su realización el día de su reintegro.

DÉCIMO CUARTO: Prohibición de descuento de faltantes en dinero.

Cuando el trabajador no perciba quebranto de caja o partidas similares y extravíe o les fueran arrebatados valores que les fueron encomendados, no podrá sufrir descuentos en sus montos salariales siempre y cuando realice en la forma más inmediata posible o razonable, la denuncia que correspondiera e informe a sus superiores.

Esta disposición no impedirá ni limitará la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes.

DÉCIMO QUINTO: Creación de categoría Auxiliar de Depósito 1°.-

A partir del 01/01/2025 las partes acuerdan la creación de la categoría de **Auxiliar de Depósito 1°**, que tendrá las mismas tareas que el Auxiliar Sectorial de Depósito, más las tareas y responsabilidades de constatar y controlar la mercadería en el momento de su recepción en el depósito y su expedición .

El salario correspondiente a esta categoría será el intermedio entre el Auxiliar Sectorial de Depósito y el Ayudante de capataz.

(A series of approximately 10 handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page, corresponding to the parties involved in the agreement.)

(A vertical signature on the right side of the page, likely representing a representative of the company or a specific authority.)

DÉCIMO SEXTO: Prima Por antigüedad. Prorrrateo de la Partida por Antigüedad en jornadas inferiores a 44 hs.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir una Prima por Antigüedad equivalente al 1% del salario mínimo correspondiente a la categoría de Peón por cada año de antigüedad del trabajador en la empresa. Este beneficio se percibirá a partir del mes siguiente de cumplido el tercer año de trabajo y tendrá como tope la antigüedad correspondiente a diez años, o sea un 10%. Para aquellos trabajadores con más de diez años de antigüedad la Prima por Antigüedad se calculará sobre el 10% del salario mínimo de la categoría en la que se desempeñen.

El trabajador cuyo salario nominal sea superior a \$ 62.592 no tendrá derecho al cobro, salvo que su salario nominal sea inferior a \$ 62.592 más la Prima por Antigüedad que le correspondería, en cuyo caso percibirán por concepto de esta prima la diferencia entre la antedicha sumatoria y su salario nominal. El tope máximo de \$62.592 será reajustado conforme a los aumentos salariales dispuestos en el presente acuerdo a partir del 1 de enero de 2025.

A los solos efectos de esta cláusula se entenderá como salario nominal todas las partidas de naturaleza salarial en dinero o en especie, nominales, a las que tenga derecho el trabajador por su trabajo ininterrumpido durante el mes, excluyendo únicamente la prima por antigüedad, nocturnidad, presentismo (sea en dinero o en especie), viático sin rendición de cuentas, aguinaldo legal, salario vacacional legal, horas extras, descanso intermedio trabajado, descanso semanal trabajado y feriados trabajados.

Para los trabajadores que ingresen a trabajar a partir del 01/01/25 y tengan una carga horaria semanal inferior a 44 horas, la partida y tope de la Prima por Antigüedad, se calculará prorrrateando los montos por 44 horas a la carga horaria semanal que realice el trabajador. Sin perjuicio de esto, para aquellos trabajadores que hubieren ingresado antes del 01/01/2025, las empresas continuarán con el criterio de liquidación que hasta el momento hayan aplicado.

DÉCIMO SÉPTIMO: Premio de fin de año.

Durante la vigencia del presente acuerdo los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, recibirán en el transcurso de los meses de diciembre de cada año un premio en dinero bajo las siguientes condiciones.

a. El monto del premio ascenderá a la suma de \$ 2000, sin reajuste, para aquellos trabajadores que perciban beneficios de aguinaldo extra, salario vacacional complementario u otros de similar naturaleza.

[Vertical signatures on the right margin]

[Horizontal signatures at the bottom of the page]

b. El monto del premio ascenderá a la suma de \$ 5.056 para aquellos trabajadores que no perciben los beneficios indicados en el inciso anterior, suma que se reajustará a partir del 1/1/2025 conforme a los aumentos salariales nominales previstos en el presente acuerdo.

Las sumas establecidas serán líquidas, entendiéndose como suma líquida el importe nominal deducidos los impuestos a las rentas y sus correspondientes anticipos y las contribuciones especiales a la seguridad social en caso de corresponder.

En el supuesto de que las empresas abonen esta partida en todo o en parte, mediante la entrega directa de productos, se computará el valor de los productos a precio mayorista, debiéndose proporcionar únicamente alimentos y/o bebidas, con un mínimo de 6 productos (siendo 3 de ellos en alimentos) y fecha de vencimiento no menor a 1 mes contado desde su entrega al trabajador.

DÉCIMO OCTAVO: Nocturnidad.

Se abonará por las horas que se trabajen entre las 22hs y 6 hs de la mañana un concepto salarial por Nocturnidad. La cobrarán todos aquellos trabajadores que perciban los salarios mínimos de su categoría o aquellos que ganen más de tal valor pero por debajo del 15 % adicional a los mismos. Para los trabajadores que perciben el salario mínimo de su categoría, el monto a percibir por las horas trabajadas dentro del horario mencionado, será del 15 % sobre su salario.

Aquellos que perciban remuneraciones superiores al mínimo de su categoría y estén alcanzados por esta partida, recibirán la diferencia entre su remuneración y el nivel 1,15 calculado sobre el salario mínimo de su categoría. La nocturnidad prevista en la siguiente cláusula no será acumulable con otros beneficios de Nocturnidad, rigiendo el que sea más favorable al trabajador.

DÉCIMO NOVENO: Uniforme para el personal.

Las empresas comprendidas en este subgrupo deberán proporcionar, a su cargo, el siguiente uniforme.

Para el personal Expedición y ventas dos uniformes de invierno y dos de verano que serán entregados en abril y octubre de cada año respectivamente. El uniforme de invierno se compondrá de: pantalón, camisa, pullover o campera. El uniforme de verano se compondrá de: pantalón o bermuda y remera. También se le proporcionará al personal a cargo de las empresas los accesorios que ellas mismas consideren según sus necesidades y /o formas de trabajo: ej, cofias, gorros, delantales, etc. Asimismo, las

empresas proporcionarán equipos de lluvia para los trabajadores expuestos a inclemencias del tiempo que deberá contener como mínimo casaca y botas adecuadas.

Para el personal de administración se proporcionará un uniforme de invierno y uno de verano que será entregado en abril y octubre de cada año respectivamente.

El uniforme de invierno se compondrá de: pantalón, camisa, pullover o chaleco

El uniforme de verano se compondrá de: pantalón, camisa o remera.

El calzado de seguridad se proporcionará a todos los trabajadores y trabajadoras que necesiten su uso conforme al Dec. 406/988 cuando sea necesario.

VIGÉSIMO: Feriado del 1º de Mayo.

Las empresas del sector permanecerán cerradas en el feriado del 1º de Mayo en que se celebra el Día de los Trabajadores.

VIGÉSIMO PRIMERO: Licencia sindical para dirigentes nacionales del sector Importadores y Mayoristas de Almacén.

Las partes convienen que a los dirigentes nacionales (de FUECYS) pertenecientes a las empresas de este Subgrupo se les computarán únicamente el 50% de las horas de licencia sindical efectivamente utilizada.

Se entiende por "dirigentes nacionales" aquellos que surjan electos a través del Congreso Elector de la Institución en representación de los trabajadores del sector de comercio y servicios.

A tales efectos, FUECYS deberá comunicar a las empresas empleadoras el nombre y cédula de identidad de los dirigentes que revisten tal condición, cuando correspondiere.

Se mantiene todos los demás términos establecidos para la licencia sindical del Grupo N° 10.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Carnet de salud y manipulación de alimentos.

Las empresas tomarán a su cargo los costos de obtención y renovación de los carnets de salud y de manipulación de alimentos de sus trabajadores en planilla, en las condiciones y pautas internas establecidas en cada caso por las mismas.

El día que los trabajadores tramiten su carné de salud, gozarán de dos horas libres para gestionarlo sin pérdida salarial de ningún tipo.

VIGÉSIMO TERCERO: Cláusula de género.

Las empresas continuarán promoviendo la equidad de género en la relación laboral, conforme a la legislación vigente. Asimismo, las partes se comprometen a difundir y a

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' on the left and several names on the right.]

hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las Leyes 19.580 (Violencia hacia las mujeres, basada en género) y 19530 (Salas de lactancia materna) y Decreto 234/018 (Reglamentación de la Ley 19530).

VIGÉSIMO CUARTO: Violencia doméstica.

Las partes se comprometen a cumplir con lo dispuesto por la Ley 19.580.

VIGÉSIMO QUINTO: Cláusula de Paz: Durante la vigencia de este convenio 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).

VIGÉSIMO SEXTO: PREVENCIÓN DE CONFLICTOS. En caso de situaciones o diferencias entre trabajadores y empresarios del sector que puedan derivar en la eventual toma detención de tareas con pérdida de salarios para los trabajadores y 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 horas 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 en un plazo de siete días su intervención no lograra dar solución al diferendo, las partes quedarán en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinentes. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo facultará a cualquiera de los firmantes de este Acuerdo, a dar por rescindido el mismo, conforme lo establecido por la Ley N°18.566.

Leída, se firman 6 ejemplares en el lugar y fecha antes señalados.

