

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En Montevideo, el 11 de noviembre de 2021, se reúne el Consejo de Salarios del Grupo No. 19 "Servicios Profesionales, Técnicos, especializados, y aquellos no incluidos en otros grupos", integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Carlos Rodríguez y Ericka Díaz, Ec. Francisco Tucci, el delegado empresarial: Dr. Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (**CNCS**) y el Dr. Alvaro Nodale en representación de la Asociación Nacional de la Mediana y Pequeña Empresa (**ANMYPE**), los delegados de los Trabajadores: Sra. Miriam Borba y Sr. Eduardo Camargo en representación de la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y los Servicios (**FUECYS**) que dejan constancia que adoptan la presente decisión de Consejo de Salarios:-----

PRIMERO: Se procedió a la convocatoria de los Consejos de Salarios para la realización de la novena ronda de negociación salarial, habiéndose abierto las negociaciones de los siguientes subgrupos: 01) "Despachantes de Aduana"; 02) "Suministradoras de Personal"; 03) "Personal de Edificios con independencia del régimen jurídico en que se encuentren"; 04) "Empresas de Pompas Fúnebres y Previsoras"; 05) "Inmobiliarias y Administración de Propiedades"; 06) "Recolección de Residuos" capítulo 6.1 "Recolección de Residuos Domiciliarios y Barrido de Calles" capítulo 6.2 "Recolección de Residuos Hospitalarios"; 07) "Empresas de Limpieza" 09) "Mensajerías y Correos Privados"; 10) "Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos", 11) "Agencias de Viaje (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte)"; 12) "Agencias de Publicidad"; 13) Investigación de Mercado" 15) "Peluquerías Unisex de Damas, Hombres, y/o Niños"; 16) "Áreas Verdes"; 17) "Estudios Contables Profesionales y no profesionales", 18) "Sanitarias", 19) "Prestación de Servicios Telefónicos" capítulo 2 "Servicios 0900"; 20) "Cementerios privados"; 22) "Informática", 23) "Alquiler, servicios y soportes de filmación" 24) "Tintorerías"; 26) "Prestación de Servicios Audiovisuales". No fue necesaria la apertura de los subgrupos 8.2 "Seguridad Física", 8.1 "Seguridad Electrónica", 19.1 "Call Centers", 25. "Personas Públicas no estatales" 27 "Balanzas y pesajes móviles" por tener acuerdos vigentes. -----

SEGUNDO: Para las actividades comprendidas en el Grupo No. 19 no mencionadas anteriormente, este Consejo de Salarios, adopta la presente decisión para el subgrupo "Residual".-----

TERCERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales. El acuerdo tendrá vigencia entre el 1ero de julio de 2021 y el 30 de junio de 2023 (24 meses). Se realizaran ajustes salariales nominales semestrales: 1ero de julio de 2021, 1ero de enero y 1ero de julio de 2022 y 1ero de enero de 2023.-----



Handwritten signatures of representatives from CNCS, ANMYPE, FUECYS, and other groups.

CUARTO. Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de julio de 2021. Todos los salarios del sector vigentes al 30 de junio de 2021 tendrán un incremento salarial de 2.5% desglosado de la siguiente forma: a) 1.8% por concepto proyección de inflación y b) 0.7% por concepto de recuperación salarial. -----

QUINTO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de enero de 2022. Todos los salarios del sector vigentes al 31 de diciembre de 2021 tendrán un incremento salarial nominal de 3.5% por concepto de proyección de inflación, (menos 0.2% de recuperación). -----

SEXTO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de julio de 2022. Todos los salarios vigentes al 30 de junio de 2022 tendrán un incremento de salario nominal de 3.1% desglosado de la siguiente forma: a) 2% por concepto de proyección de inflación y b) 1.1% por concepto de recuperación salarial. -----

SÉPTIMO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de enero de 2023. Todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2022 tendrán un incremento de salario nominal de 3% por concepto de proyección de inflación.-----

OCTAVO: Microempresas. A los efectos de la aplicación de las disposiciones salariales acordadas en la presente decisión se define a las mismas como: aquellas empresas que tienen menos de cinco trabajadores en su planilla y además han facturado una cifra inferior a Unidades Indexadas 2.000.000 (dos millones) entre el 1ero de enero y el 31 de diciembre de 2020, debiendo cumplir ambos requisitos para ser consideradas dentro de la definición.-----

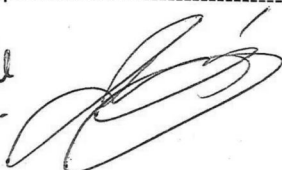
Ajustes. a) **1ero de julio de 2021.** Los salarios vigentes al 30 de junio de 2021 tendrán un ajuste de 2.5% desglosados de la siguiente forma I) 1.8% como proyección de inflación y II) 0.7% como recuperación salarial); b) **1ero de enero de 2022.** Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2021 tendrán un ajuste de 3.2% por concepto de proyección de inflación (menos 0.5% de recuperación); c) **1ero de julio de 2022.** Los salarios vigentes al 30 de junio de 2022 tendrán un ajuste de 2.8% desglosados de la siguiente forma: I) 2% como proyección de inflación y II) 0.8% como recuperación salarial); d) **1ero de enero de 2023.** Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2022 tendrán un ajuste de 3% como proyección de inflación. -----

NOVENO: Ajuste final. Correctivo. A la finalización de la vigencia de la presente decisión de Consejo de Salarios se realizará un correctivo por inflación, por la totalidad de la diferencia existente entre los incrementos salariales otorgados por concepto de proyección de inflación (más un 0,2%) (para las microempresas más un 0.5%) y el Índice de Precios al Consumo verificado efectivamente entre el 1ero de julio de 2021 y el 30 de junio de 2023.-----

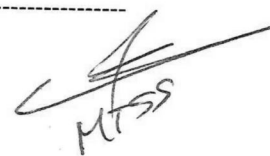

Pueys


MTSS






MTSS


MTSS

A los efectos de la aplicación del presente correctivo, se tomará en consideración: si el sector de actividad registra hasta el 98% de los cotizantes al Banco de Previsión Social en el mes de junio de 2023 con respecto al mes de junio de 2019 se aplicará el 100% del ajuste final (correctivo); si el porcentaje de cotizantes es inferior al 98% y hasta el 96% se aplicará el 80% del ajuste final (correctivo); si el porcentaje de cotizantes es inferior al 96%, se aplicará el 60% del ajuste final (correctivo). La porción del eventual porcentaje que no se aplique en el ajuste final se registrará y diferirá para la siguiente ronda salarial.-----

Aquellos salarios que al 30 de junio de 2023 estén por encima de los \$110.000 nominales tendrán un ajuste final (correctivo) sobre la porción del salario que no supere los \$110.000 mensuales.-----

DÉCIMO: Para determinar los salarios, se sumarán todas las partidas salariales fijas y variables existentes en cada remuneración, con excepción de las partidas por antigüedad y presentismo las que no se tomarán en cuenta para dicho cálculo. Las partidas no gravadas a que hace referencia el artículo 167 de la ley 16.713 también podrán ser a consideradas a los efectos de los salarios mínimos.-----

DÉCIMO PRIMERO: Beneficios anteriores. Se ratifica la vigencia de los beneficios establecidos en convenios y/o acuerdos de Consejos de Salarios anteriores que no hubieren sido acordados por un plazo determinado de duración y siempre que no se contrapongan con las disposiciones del presente acuerdo.-----

DÉCIMO SEGUNDO: Equidad de género. Las empresas promoverán la equidad de género en la relación laboral, conforme a la legislación vigente. Asimismo las partes se comprometen a difundir y hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las leyes 19.580 (Violencia hacia las mujeres basada en género) y 19.530 (Sala de lactancia materna) y su Decreto reglamentario Nro. 234/018 de fecha 30 de julio de 2018.-----

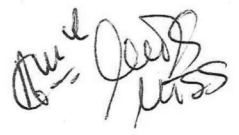
Violencia de género. Las partes acuerdan que las disposiciones de la ley 19.580 serán de aplicación a cualquier persona con independencia de la identidad de género de la misma.-----

Género y equidad. Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 17.514 y Ley 19.850 sobre violencia de género, Ley 17.817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación y Ley 19.122. Asimismo 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; y Declaración Sociolaboral del MERCOSUR).-----

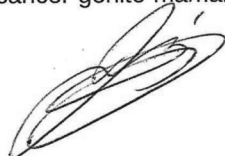
Se ratifica por las partes el compromiso del cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre prevención del cáncer génito mamario y la Ley 16.045 que prohíbe toda



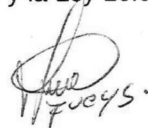
MTSS



MTSS



MTSS



MTSS



MTSS



discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías refieren indistintamente a todas las personas sin distinción alguna. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral, comprometiéndose a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de fijar remuneraciones, decidir ascensos o adjudicar tareas.-----

DÉCIMO TERCERO: 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 del Comercio y Servicios (FUECYS).-----

DÉCIMO CUARTO: Cláusula prevención de conflictos. Siendo voluntad de las partes prevenir los conflictos, se acuerda que previamente a la adopción de cualquier medida, tanto las empresas como los trabajadores buscarán la solución ajustándose a los siguientes pasos: 1) Reunión entre las partes en el plazo 24hs, 2) Si no tuvieran resultados, en un plazo subsiguiente de 48hs, se dará intervención al Consejo de Salarios, quién actuará como órgano de mediación o conciliación. Para ello, se deberán cumplir las siguientes instancias: a) Toda citación a las partes debe hacerse por intermedio de los representantes del MTSS del Grupo 19 de los Consejos de Salarios, debidamente comunicada a la Cámara Nacional de Comercio y Servicios y a FUECYS, b) En la citación del MTSS deberá establecerse un breve resumen de los hechos que motivaron el conflicto, c) El Consejo deberá escuchar los planteos de las partes y realizará todas las preguntas que ilustren para su conocimiento, sin expedirse sobre la posición final, y d) Una vez suficientemente ilustrados, se reunirá el Consejo sin presencia de las partes, y tratará de elaborar una fórmula de consenso para presentarle a las mismas. El proceso de mediación o conciliación ante el Consejo de Salarios respectivo, no podrá exceder los 5 días hábiles a contar desde la fecha de su intervención. 3) Si la intervención del Consejo no diera resultado satisfactorio para las partes, este cesará su mediación, quedando las mismas en libertad de adoptar las medidas que entiendan pertinentes. Leída, se firman de conformidad cinco ejemplares del mismo tenor en lugar y fecha antes señalado. -----



MTSS

FUECYS