

ACTA.- En Montevideo, el 28 de enero de 2019 reunido el **Consejo de Salarios del Grupo N° 19 "Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos", subgrupo 08 "Empresas de seguridad y vigilancia", capítulo "Seguridad Física"** integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Carlos Rodríguez, Natalia Baldomir y Pablo Gutiérrez, los delegados de los trabajadores: Sres. Eduardo Camargo, Juan del Valle y Miriam Borba en representación de FUECYS, y Giovanna Aire, Rosana Genta, Gerardo Méndez, Luis Arijón, Francisco Fernández y Luis Cruz en representación de **UNATRASE** y los delegados del sector empresarial: Dr. Juan Mailhos y Dr. Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (**CNCS**); los Sres. Andrés Pereira, Rosario Irabuenza, en representación de la Cámara Uruguaya de Empresas de Seguridad (**CUES**); el Sr. Jorge Lewis en representación de la Federación Uruguaya de Empresas de Seguridad (**FUDES**) asistidos por el Sr. Julio Guevara quienes arriban al siguiente acuerdo: -----

PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación. El presente acuerdo regirá el período comprendido entre el 1° de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2022 (48 meses) y sus disposiciones tendrán carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector, salvo al personal de dirección y/o de nivel gerencial. -----

SEGUNDO: Ajuste salarial al 1° de enero de 2019. Los salarios mínimos y sobrelaudos tendrán al 1° de enero de 2019 un incremento salarial nominal de 4.25%. Por lo expuesto, los salarios mínimos por categoría, con vigencia desde el 1° de enero de 2019 son:

- Franja 2 –Vigilante - Vigilante Auxiliar.....\$ **25.808** (mensual)
- Franja 3 – Chofer.....\$ **26.386** (mensual)
- Franja 4 - Encargado de Turno.....\$ **26.965** (mensual)
- Personal Administrativo.....\$ **25.808** (mensual)

Para determinar el salario mínimo por categoría, se sumarán todas las partidas salariales fijas y variables existentes en cada remuneración, con excepción de las partidas por antigüedad, presentismo, el plus por porte de armas, el plus por trabajo con apoyo de animales, el plus por servicios portuarios y aeroportuarios y la labor en entidades financieras, 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 tampoco podrán ser consideradas como parte integrante del salario mínimo de cada categoría.--

TERCERO: Ajuste salarial al 1° de julio de 2019. Los salarios mínimos y sobrelaudos tendrán al 1° de julio de 2019 un incremento salarial nominal de 4.25%.

Por lo expuesto, los salarios mínimos por categoría, con vigencia desde el 1º de julio de 2019 serán:

Franja 2 –Vigilante - Vigilante Auxiliar.....\$ 26.905 (mensual)

Franja 3 – Chofer.....\$ 27.507 (mensual)

Franja 4 - Encargado de Turno.....\$ 28.111 (mensual)

Personal Administrativo.....\$ 26.905 (mensual)

Para determinar el salario mínimo por categoría, se sumarán todas las partidas salariales fijas y variables existentes en cada remuneración, con excepción de las partidas por antigüedad, presentismo, el plus por porte de armas, el plus por trabajo con apoyo de animales, el plus por servicios portuarios y aeroportuarios y la labor en entidades financieras, 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 tampoco podrán ser consideradas como parte integrante del salario mínimo de cada categoría.

CUARTO: Salvaguarda. Transcurridos doce meses de la vigencia del presente acuerdo, si la inflación verificada en el período superara el 8.68%, podrá convocarse al Consejo de Salarios, en cuyo ámbito las partes sociales podrán acordar un correctivo por inflación (en más), por la diferencia existente entre la verificada efectivamente y los incrementos salariales nominales aplicados (1/1/2019 - 31/12/2019), el que será acompañado por el Poder Ejecutivo.

QUINTO: Ajuste salarial al 1º de enero de 2020. Los salarios mínimos y sobrelaudos tendrán al 1º de enero de 2020 un incremento nominal de 9.09%.

Concomitantemente con el incremento salarial establecido, el sector de actividad trabajará con una carga horaria semanal de 44 horas, con el régimen de trabajo establecido a continuación.

La organización sindical más representativa del sector de actividad y que suscribe el presente acuerdo, considera que el régimen de descanso que se establece es un régimen de descanso notoriamente más favorable para los trabajadores del sector, por las características de la prestación del servicio de seguridad física, el que se acuerda y aplicará desde el 1º de enero de 2020, de una semana de 6 días de trabajo de ocho horas por 1 día de descanso y la semana siguiente de 5 días de trabajo de ocho horas por 2 días consecutivos de descanso y así alternativamente.

En los días de descanso en caso de ser convocado, el trabajador no tiene la obligación de trabajar y la empresa no podrá tomar ningún tipo de represalia, ni sanción para quien decida no hacerlo en sus días de descanso.

El régimen de descanso para el sector de actividad aquí acordado, admitirá como excepción el régimen de 44 horas de labor con un día y medio de descanso en

aquellos servicios para clientes que al día de la firma del presente acuerdo se les viene prestando el servicio en en ese régimen, sin que se vean afectados los montos de las remuneraciones que vienen percibiendo dichos trabajadores.-----

En virtud de la reducción mensual de las horas de trabajo en el sector, desde la fecha referida y, en contrapartida, se realiza una adecuación salarial que tiene como consecuencia que los salarios mínimos vigentes desde el 1° de enero de 2020 para el régimen horario de 44 horas semanales aquí establecido serán:

Franja 2 –Vigilante - Vigilante Auxiliar.....\$ 26.905(mensual)

Franja 3 – Chofer.....\$ 27.507(mensual)

Franja 4 - Encargado de Turno.....\$ 28.111(mensual)

Personal Administrativo.....\$ 26.905 (mensual)

Los salarios mínimos que anteceden y los sobrelaudos deberán ajustarse al alza y en base al porcentaje adicional que corresponda, de aplicarse lo previsto en la cláusula de salvaguarda a que refiere el punto cuarto de este acuerdo.-----

Todos aquellos trabajadores que al 31 de diciembre de 2019 tuvieran un régimen de trabajo con una carga horaria inferior a la que habitualmente se trabaja en el sector (por ej. 44 horas, 40 horas, 36 horas de trabajo, etc), tendrán un incremento salarial de 9.09% en tanto su salario estuviere calculado en base a la relación con las 48 horas de labor. -----

SEXTO: Ajuste salarial al 1° de enero de 2021. Los salarios mínimos y sobrelaudos tendrán al 1° de enero de 2021 un incremento salarial nominal de 3.50%. -----

SÉPTIMO: Correctivo. Transcurridos 18 meses (período 1/1/2020-30/6/21) se aplicará, un ajuste salarial (en más), si correspondiere, por la diferencia entre la inflación acumulada en el período referido y los ajustes salariales otorgados en el mismo, sin considerar el porcentaje que pudiere haber correspondido por la aplicación de la salvaguarda.-----

OCTAVO: Ajuste salarial al 1° de julio de 2021. Los salarios mínimos y sobrelaudos tendrán un incremento salarial nominal de 3.50%. -----

NOVENO: Ajuste salarial al 1° de enero de 2022. Los salarios mínimos y sobrelaudos tendrán un incremento salarial nominal de 2.96%. -----

DÉCIMO: Ajuste salarial al 1° de julio de 2022. Los salarios mínimos y sobrelaudos tendrán un incremento salarial nominal de 2.95%. -----

DÉCIMO PRIMERO: Correctivo final. A la finalización del presente acuerdo se realizará un correctivo por inflación, en más, si corresponde, de los últimos 18 meses de vigencia del presente acuerdo (1/7/2021 – 31/12/2022) por la diferencia existente entre la inflación verificada en el período referido y los incrementos salariales otorgados en el mismo. -----

DÉCIMO SEGUNDO: 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 los 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, la referencia será la inflación medida en años móviles.-----

DÉCIMO TERCERO: Beneficios anteriores. Se ratifica la vigencia de todos los beneficios establecidos en convenios y acuerdos de Consejo de Salarios anteriores que no se contrapongan con las disposiciones del presente acuerdo.-----

DÉCIMO CUARTO: Alimentación. En aquellas jornadas en que el tiempo de trabajo efectuado por el trabajador exceda las 8 horas y siempre que la extensión horaria (como mínimo de cuatro horas) no fuera prevista con la suficiente antelación (en los casos en que en el mismo día de trabajo con menos de 4 horas de antelación a la toma de turno o durante la prestación del servicio por el trabajador), y se le solicite al trabajador extender su jornada y el mismo acepte, las empresas se harán cargo de un desayuno, almuerzo, merienda o cena según el horario a cumplir por el trabajador. ---

DÉCIMO TERCERO: Caducidad de sanciones disciplinarias. Aquellas sanciones disciplinarias que sean menores a 5 días y luego de haber transcurrido un año de su cumplimiento efectivo, se entienden que han caducado, por lo tanto no se tomarán en consideración ante la eventualidad de tener que establecer una nueva sanción al trabajador, En definitiva no se tendrán en consideración al momento de ponderar la progresividad y por tanto la entidad de la sanción a determinar.-----

La caducidad aquí acordada no se aplicará en las empresas donde se estuviere aplicando, a la fecha de este acuerdo, un plazo de caducidad de las sanciones mas beneficioso para el trabajador. -----

DÉCIMO CUARTO: Compensación por tareas de seguridad en el ámbito aeroportuario. Aquellos trabajadores que se desempeñen en el ámbito de tareas de seguridad en aeropuerto, que requieran certificación habilitante específica establecida por la DINACIA, percibirán un complemento salarial equivalente al 2% del salario mínimo de su categoría laboral durante los períodos que efectivamente realicen tal función a partir del 1º de marzo de 2019.-----

DÉCIMO QUINTO: Compensación por tareas de seguridad en el ámbito portuario. Aquellos trabajadores que se desempeñen en el ámbito de seguridad en puertos, que requieran curso habilitante específico por parte de la ANP, percibirán un complemento

salarial equivalente al 2% del salario mínimo de su categoría laboral durante los períodos que efectivamente realicen tal función a partir del 1º de marzo de 2019. -----

DÉCIMO SEXTO: Comisión tripartita para combate del informalismo. Se constituye una Comisión Tripartita que se conformará en la última semana del mes de abril del 2019, la que se abocará a combatir la actividad informal que daña en particular a todo el sector de la seguridad privada del país, generando situaciones graves de competencia desleal para las empresas e incumplimientos en las condiciones de trabajo para los trabajadores. La misma estará integrada por el sector oficial por un miembro titular y uno alterno, delegados del Grupo 19 Subgrupo 8 y por tres titulares y tres alternos, en representación de las empresas nucleadas en la Cámara Uruguaya de Empresas de Seguridad (CUES), la Federación Uruguaya de Empresas de Seguridad (FUDES) y la Cámara de Instaladores Profesionales de Sistemas Electrónicos de Seguridad (CIPSES) e igual número de miembros en representación de la Federación Uruguaya del Comercio y los Servicios y de la Unión Nacional de Trabajadores de la Seguridad (FUECYS/UNATRASE). En el inicio de su labor y como primera medida la Comisión deberá reglamentar los mecanismos para su funcionamiento.-----

DÉCIMO SÉPTIMO: Violencia de género. a) Aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a un día de licencia pago adicional a lo establecido por el artículo 40 de la Ley 19.580 en las mismas condiciones y circunstancias allí establecidas, una vez por año.-----

b) **Licencia especial para víctimas de violencia de género.** Además, en aquellos casos en que el trabajador/a, pueda ser víctima de violencia de género comprobada a través de la denuncia policial o penal o constancia de Médico Forense, las empresas otorgarán 5 días hábiles de licencia especial sin goce de sueldo, con un máximo de 2 veces en el año. El comprobante de la denuncia policial o penal o la acreditación de la intervención del Médico Forense, deberán ser presentadas dentro de los 10 días siguientes al reintegro del trabajador/a. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio.-----

DÉCIMO OCTAVO: Compromiso. Las organizaciones sindicales FUECYS y UNATRASE, asumen el compromiso de no promover la realización de acciones judiciales a las empresas del sector de actividad por reclamos vinculados a la normativa aplicable al sector en lo relativo al régimen de trabajo, en mérito a que las partes, en ejercicio de su autonomía colectiva, han dado solución a la referida temática. -----

DÉCIMO NOVENO: Compensación por manejo de idiomas. El trabajador que realice tareas requeridas por el empleador y que impliquen la necesidad del manejo de

un idioma adicional, percibirá un complemento equivalente al 7.5% mensual aplicable sobre el salario mínimo de su categoría. -----

VIGÉSIMO: Compensación por utilización de animales de apoyo. Cuando el trabajador realice tareas requeridas por el empleador y que impliquen la necesidad del apoyo con animales percibirá un complemento equivalente al 7.5% mensual aplicable sobre el salario mínimo de su categoría. -----

VIGÉSIMO PRIMERO: Capacitación. Los cursos de capacitación y/o actualización que la normativa vigente de DIGEFE exige, serán de cargo de las empresas. En los casos en que se concluya la relación laboral por voluntad del trabajador (renuncia) así como en los despidos por mala conducta o rescisiones de contrato a prueba se deberá reintegrar el costo de dicha capacitación en los siguientes términos: antes de los 3 meses del ingreso al trabajo, los trabajadores abonarán la totalidad de los referidos cursos. Si dicha relación concluye entre los 3 y los 6 meses abonarán el 50%; si concluye entre los 6 y los 12 meses abonarán un 25% y entre los 12 y los 18 meses abonarán un 15%, pudiéndose descontar dicho concepto del importe correspondiente a su liquidación de haberes final. El certificado habilitante que el funcionario obtiene producto de los citados cursos, deberá en todos los casos ser entregado al mismo, en el momento del cese de la relación laboral.-----

En cualquier situación el costo total no podrá exceder lo que marca la normativa vigente (artículo 3 de la ley 17.829).-----

Si la normativa DIGEFE aumentara la carga horaria de los cursos, se reunirá el Consejo de Salarios para adecuar los términos de este artículo a dicha situación.-----

Sin perjuicio de lo antes señalado las partes firmantes de este acuerdo convienen la promoción conjunta ante INEFOP de un programa de formación profesional para trabajadores en actividad, complementario al exigido por DIGEFE y orientado a perfeccionar aspectos vinculados con la labor directa de los servicios de seguridad prestados a terceros.-----

VIGÉSIMO SEGUNDO: Registro ante DIGEFE También en los casos en que se produzca el término de la relación laboral por voluntad del trabajador (renuncia) así como en los despidos o rescisiones de contrato que obedezcan a notoria mala conducta, los trabajadores deberán reintegrar, en oportunidad del pago de la liquidación total de haberes, el costo abonado por las empresas por su registro ante DIGEFE (actualmente UR 1,80) con igual criterio en cuanto a plazos y montos que lo establecido para la capacitación.-----

VIGÉSIMO TERCERO: Uniformes. En materia de uniformes, las empresas proporcionarán a sus trabajadores, por año, dos camisas o dos remeras, una corbata,

dos pantalones y un par de zapatos. Una vez cada dos años, las empresas proporcionarán las prendas de abrigo que sean del caso (campera, camperón, etc.).---

En caso de trabajadoras embarazadas las empresas les proveerá de un uniforme y calzado adecuado a su estado de forma de permitirles el desempeño normal de sus tareas.-----

En los casos en que se concluya la relación laboral antes de los 4 meses del ingreso al trabajo y las prendas proporcionadas no fuesen devueltas por el trabajador, el mismo abonará la totalidad de su costo, el que le será descontado en el momento de hacerse efectiva su liquidación final de haberes. En estos casos no se admitirá la devolución del calzado, correspondiendo su descuento en la liquidación final. A diferencia de lo expuesto, el calzado deberá ser abonado en oportunidad de hacerse efectiva la liquidación de haberes no admitiéndose en ningún caso su devolución.-----

Para los servicios expuestos a la intemperie, las empresas dispondrán de equipos de lluvia a los efectos de la protección de sus trabajadores involucrados. Las empresas se comprometen a asegurar, que el calzado destinado a tales efectos sea de uso personal.-----

En todos los servicios prestados a laboratorios, fábricas, usinas, etc. las empresas brindarán un uniforme de similares características al utilizado por los operarios de la firma contratante, si el trabajador corriese los mismos riesgos en el lugar donde desarrolle sus funciones.-----

Todos los componentes del uniforme serán de costo exclusivo de las empresas y deberán ser devueltos (a excepción del calzado) al momento del egreso.-----

VIGÉSIMO CUARTO: Talleres de acoso laboral o sexual. De manera conjunta, los firmantes acuerdan promover en forma bipartita la realización de talleres para el tratamiento preventivo de situaciones referidos al acoso laboral o sexual en el ámbito del trabajo. Los representantes del sector empleador que asistan a los mismos deberán tener personal a su cargo.-----

VIGÉSIMO QUINTO: Salud seguridad y medio ambiente laboral. Se conviene por parte de los representantes del sector trabajador y empleador aceptar la constitución de Comisión Tripartita Sectorial a que refiere el capítulo IV del Decreto 291/07.-----

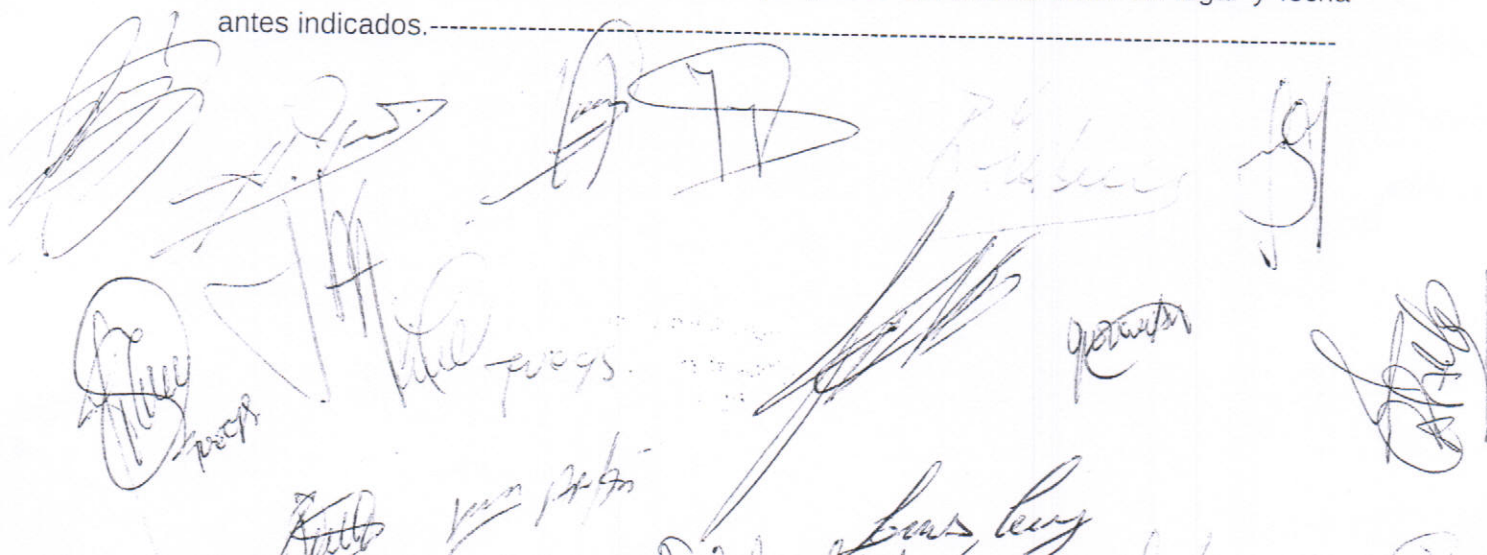
VIGÉSIMO SEXTO: Cláusulas de género y licencias especiales por cuidados. Las partes exhortan al cumplimiento de y se comprometen a la difusión de toda la normativa vigente en materia de género y licencias especiales, en especial la ley 19580 y la reciente ley 19729 sobre licencia paga para padres con hijos con discapacidad y enfermedades terminales. 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, y se comprometen a promover la equidad de género en toda la relación laboral respetando el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas,-----

VIGÉSIMO SÉPTIMO. 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 (FUECYS)/(UNATRASE).-----

VIGÉSIMO OCTAVO: Mecanismo de prevención de conflictos. En caso de situaciones o diferencias entre trabajadores y empresarios del sector que puedan derivar en la eventual detención de tareas, con pérdida de salarios para los trabajadores y pérdida de productividad para las empresas, las partes buscarán su solución a través de las siguientes instancias; a) reunión bipartita en procura de un rápido entendimiento; b) si en el término de 48 hs. no se lograra un acuerdo se requerirá al Consejo de Salarios la urgente convocatoria a las partes, actuando el mismo como órgano de mediación o conciliación; c) en caso de que dentro de un plazo de siete días su intervención no 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 convenio conforme lo establecido por la Ley N° 18566.-

VIGÉSIMO NOVENO: Negociación del futuro acuerdo. Las partes acuerdan que a mediados del mes de octubre de 2022 iniciaran las conversaciones bipartitas de los términos de lo que será un nuevo convenio a regir a partir del 1 de enero de 2023, procurando alcanzar un acuerdo en cuanto a su contenido antes del 31 de diciembre de referido año. Leída, se suscriben 8 ejemplares del mismo tenor en lugar y fecha antes indicados.-----

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink, some of which are accompanied by circular stamps. The signatures are written over a horizontal dashed line. The stamps appear to be official seals or logos, though their details are not clearly legible. The overall appearance is that of a formal agreement or contract where the parties have signed their names.

Montevideo, 31 de enero de 2019

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

División Negociación Colectiva

Pase a la División Documentación y Registro



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO
REGISTRO DE LAUDOS

- 1 FEB 2019

Montevideo,

Reg. Con el N° 2142, 2019

Folio, 01 al 05

Grupo 19

Sub-Grupo 08 Coh. Seguridad Física

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

Por Div. Doc. y Registro

Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro