



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

***Grupo 19 - Servicios Profesionales, Técnicos
Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos***

Subgrupo 08 - Empresas de Seguridad y Vigilancia

Capítulo - Seguridad Física

Aviso N° 43213/013 publicado en Diario Oficial el 19/12/2013

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 26 de noviembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 19 "SERVICIOS PROFESIONALES, TÉCNICOS, ESPECIALIZADOS Y AQUELLOS NO INCLUIDOS EN OTROS GRUPOS" integrado por: la delegada del Poder Ejecutivo Dra. Beatriz Cozzano, el delegado empresarial Dr. Juan Mailhos y los delegados de los trabajadores Sres. Eduardo Sosa y Daniel Delgado (FUECYS) RESUELVEN: **PRIMERO:** Las delegaciones del sector empresarial y de los trabajadores presentan a este Consejo un convenio suscrito en el día de hoy correspondiente al subgrupo 8 capítulo "Seguridad Física" con vigencia desde el 1º de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2016. **SEGUNDO:** Por este acto se recibe el citado convenio, a efectos de la publicación y registro, de conformidad con la normativa vigente. Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicado. **CONVENIO.-** En Montevideo, el 26 de noviembre de 2013, entre: **POR UNA PARTE:** los Sres. Héctor Castellano y Daniel Delgado en representación de FUECYS y los Sres. Juan del Valle, Mauricio Ibañez, Fernando Rios, Diego Francia, Angel Amestoy, José Pinto, Oscar Olivera en representación UNATRASE (Unión Nacional de Trabajadores de Seguridad). **Y POR OTRA PARTE** el Dr. Juan Mailhos en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay; los Sres. Andrés Pereira, Javier Lapasta, Rosario Irabuena en representación de la Cámara Uruguaya de Empresas de Seguridad (CUES); el Sr. Jorge Lewis y el Dr. Igor Ducrocq en representación de la Federación Uruguaya de Empresas de Seguridad (FUDES), acuerdan la celebración del presente Convenio Colectivo que regulará las, condiciones laborales 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" en los siguientes términos:

PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación: El presente acuerdo regirá el período comprendido entre el 1º de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2016 (42 meses) y sus normas 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 del 1º de julio de 2013: Los salarios mínimos por categoría, con vigencia desde el 1º de julio de 2013 serán:

Franja 2 —Vigilante - Vigilante Auxiliar	\$ 69,65 (jornal/hora)
Franja 3 - Chofer	\$ 71,21 (jornal/hora)
Franja 4 - Encargado de Turno	\$ 72,77 (jornal/hora)
Personal Administrativo	\$ 13.930 (mensual)

Los salarios mínimos que anteceden recibieron un incremento de **8,77%**, que incluye el correctivo previsto en el convenio anterior (2.28%), 2,5% de inflación proyectada y 3,75% de crecimiento de salario real.

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 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 tampoco podrán ser consideradas como parte integrante del salario mínimo de cada categoría.

TERCERO: Sobrelaudos. Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en el artículo anterior, ningún trabajador del sector podrá percibir, a partir del 1º de julio de 2013, un incremento inferior al **8,77%** si sus salarios son de hasta \$ 16.000 (tramo 1) ($1,025 * 1,0228 * 1,0375 = 1,0877$); **6,93%** ($1,025 * 1,0228 * 1,02 = 1,0693$) si sus salarios van entre \$ 16.001 y \$ 25.000 (tramo 2); **5,89%** ($1,025 * 1,0228 * 1,01 = 1,0588$) si sus salarios van entre \$ 25.001 y \$ 40.000 (tramo 3) y **4,84%** ($1,025 * 1,0228 = 1,03309$) si los salarios superan \$ 40.000 (tramo 4). Los factores de cálculo que se incluyen entre paréntesis consideran

respectivamente el promedio entre la máxima y la mínima (centro de la banda) de inflación prevista por el BCU para el período 1ero de julio de 2013 a 31 de diciembre de 2013; el correctivo de inflación que corresponde al término del convenio anterior y el crecimiento de salarios acordado. Las franjas salariales mencionadas e incorporadas en cada tramo de sobrelaudos se reajustarán, en oportunidad de cada ajuste salarial, tomando en consideración la variación de la Base de Prestaciones y Contribuciones.

CUARTO: Ajuste del 1ero de enero de 2014 Los salarios mínimos del sector recibirán el 1ero de enero de 2014 un incremento resultante de la acumulación de a) por inflación proyectada: promedio entre la meta mínima y máxima de inflación fijada por el Banco Central para el período 1ero de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014; b) correctivo para cubrir la diferencia entre la inflación proyectada para el período 1ero de julio de 2013 a 31 de diciembre de 2013 y la inflación real de igual período y c) 4,5 por concepto de crecimiento de salario real. Los trabajadores que perciban salarios por encima de los mínimos de categorías recibirán la acumulación de los numerales a y b, y en lo relativo al crecimiento acumularán 4.5% si sus salarios son de hasta \$ 16.000, 2% si van entre \$ 16.001 y \$ 25.000, 1% si son entre \$ 25.001 y \$ 40.000, no teniendo crecimiento los salarios que superen dicho monto.

QUINTO: Ajuste del 1ero de enero de 2015 Los salarios mínimos del sector recibirán el 1ero de enero de 2015 un incremento resultante de la acumulación de a) por inflación proyectada: promedio entre la meta mínima y máxima de inflación fijada por el Banco Central para el período 1ero de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2015; b) correctivo para cubrir la diferencia entre la inflación proyectada para el período 1ero de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014 y la inflación real de igual período y c) 4,5 por concepto de crecimiento de salario real. Los trabajadores que perciban salarios por encima de los mínimos de sus categorías recibirán la acumulación de los numerales a y b, y en lo relativo al crecimiento acumularán 4.5% si sus salarios son de hasta \$ 16.000, 2% si van entre \$ 16.001 y \$ 25.000, 1% si son entre \$ 25.001 y \$ 40.000, no teniendo crecimiento los salarios que superen dicho monto.

SEXTO: Ajuste del 1ero de enero de 2016 Los salarios mínimos del sector recibirán el 1ero de enero de 2016 un incremento resultante de la acumulación de a) por inflación proyectada: promedio entre la meta mínima y máxima de inflación fijada por el Banco Central para el período 1ero de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016; b) correctivo para cubrir la diferencia entre la inflación proyectada para el período 1ero de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2015 y la inflación real de igual período y c) 4,5 por concepto de crecimiento de salario real. Los trabajadores que perciban salarios por encima de los mínimos de sus categorías recibirán la acumulación de los numerales a y b, y en lo relativo al crecimiento acumularán 4.5% si sus salarios son de hasta \$ 16.000, 2% si van entre \$ 16.001 y \$ 25.000, 1% si son entre \$ 25.001 y \$ 40.000, no teniendo crecimiento los salarios que superen dicho monto.

SÉPTIMO: Correctivo final: Al término de este convenio, se revisarán los cálculos de la inflación proyectada para el período 1ero de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016, comparándolos con la variación real del IPC de igual período. La variación en más o en menos se incluirá en el porcentaje de ajuste de salarios que rijan a partir del 1º de enero de 2017.

OCTAVO: A partir del 1 de enero del 2014, todos los trabajadores del sector pasarán a ser mensuales manteniéndose el régimen semanal actual de seis días de labor de ocho horas, por un día de descanso, tomando como base de cálculo del salario resultante 200 horas mensuales, para los trabajadores que realicen el régimen antes mencionado.

Por lo cual no podrá contratarse ni mantenerse personal alguno en régimen de jornalero en los cargos de vigilante, chofer, encargado de turno y/o en cualquier otro cargo operativo. En el caso de trabajadores contratados en un régimen

inferior a las 48 horas semanales su salario mensual se determinará de manera proporcional a las horas semanales que cumplan.

Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente convenio, en la primera semana de noviembre del 2016 se reunirán en régimen de Consejo de Salarios para discutir entre otros puntos la rebaja de la jornada laboral. Las conclusiones serán vigentes a partir del próximo convenio.

NOVENO: Ajuste de las partidas no laudadas: Las partidas no laudadas se incrementarán tomando en consideración los porcentajes de ajuste de los sobrelaudos, en lo referente a la franja salarial inferior.

DÉCIMO: Ajuste de trabajadores de empresas con actividades de transporte de valores En los casos de empresas de este sector que desarrollen también actividades de transporte de valores, el personal afectado a esa tarea en vehículos blindados (chofer, porta valor, custodia, chofer de auto de apoyo y auxiliar de recuento) se registrá por los salarios mínimos establecidos en el Grupo 14 de los Consejos de Salarios, Sub Grupo "Transportadoras de valores".

DÉCIMO PRIMERO: Disposiciones generales para todas las categorías: Aquellos trabajadores que realicen regularmente más de una función recibirán el salario correspondiente a la categoría mejor remunerada. Aquel trabajador que en forma transitoria deba realizar suplencias en una categoría superior, percibirá el salario correspondiente a dicha categoría durante el período que dure la suplencia.

DÉCIMO SEGUNDO: Comisión Bipartita Se mantiene la Comisión bipartita que oportunamente fuera creada a los efectos de analizar aspectos referidos a condiciones laborales de los trabajadores ante cambios requeridos por los clientes; desarrollo de un formato de documento único de pago de salario adaptable a cada empresa; carrera funcional de los trabajadores; seguro de vida y en general todo otro tema que tenga relación con el mejoramiento de la condiciones laborales en el sector. La Comisión bregará asimismo por combatir toda práctica que atente contra las fuentes genuinas de trabajo y en particular al informalismo y al trabajo en negro. Cuando las circunstancias así lo aconsejen, la Comisión podrá dar participación a RE. NA. EM. SE, invitándole a integrarse a sus labores. Se asigna específicamente a esta Comisión, debatir una nueva categorización, a los efectos de que sus resultados puedan volcarse en la próxima ronda de negociación.

DÉCIMO TERCERO: Custodia a la orden Se entiende por custodia a la orden a aquel funcionario que espera órdenes en el lugar preestablecido por la empresa. Establécese que el funcionario a la orden que permanezca menos de ocho horas en el lugar preestablecido por la empresa, cobrará el salario de acuerdo a su categoría, correspondiente a ocho horas de trabajo.

DÉCIMO CUARTO: Porte de armas. Establécese que las empresas proporcionarán, a los trabajadores que correspondan, las armas que deban portar y será de su cargo tramitar la habilitación ministerial de acuerdo con la reglamentación vigente. Aquellos funcionarios que cuenten con la habilitación correspondiente para portar armas y se desempeñen en puestos armados, por las horas efectivamente trabajadas en dichos puestos, continuarán percibiendo un complemento equivalente al 5% del salario mínimo de la categoría que corresponda al trabajador hasta el 31 de diciembre de 2013; dicho complemento se incrementará un 2% a partir del 1/1/2014, alcanzando un 7% ; un 1.5% más a partir del 1/1/2015 llegando a un 8.5% y un 1.5% más a partir del 1/1/2016, llegando al 10% del salario mínimo de la categoría que corresponda al trabajador.

DÉCIMO QUINTO - Trabajo de vigilancia en empresas financieras - Los trabajadores que se desempeñen en tareas de vigilancia en empresas financieras y que no estén alcanzados por lo previsto en el artículo anterior, a partir del 1º de enero de 2014 percibirán un complemento equivalente al 7% sobre los salarios mínimos de sus categorías; un 1.5% más a partir del 1/1/2015 llegando a un 8.5% y un 1.5% más a partir del 1/1/2016, llegando al 10% del salario mínimo de la categoría

que corresponda al trabajador. Esta partida complementaria no se aplicara cuando corresponda aplicar la prevista para los casos de porte de armas.

DÉCIMO SEXTO: Compensación por manejo de idiomas Cuando el trabajador realice tareas requeridas por el empleador y que impliquen la necesidad del manejo de un idioma adicional percibirá a partir del 1° de enero de 2014 un complemento equivalente al 3,5% mensual aplicable sobre el salario mínimo de su categoría. Dicho porcentaje se incrementará en un 0.75% a partir del 01/01/2015, llegando a 4.25% y un 0.75% a partir del 1/1/2016, llegando al 5% del salario mínimo de la categoría que corresponda al trabajador.

DÉCIMO SÉPTIMO: 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 a partir del 1° de enero de 2014 un complemento equivalente al 3,5% mensual aplicable sobre el salario mínimo de su categoría. Dicho porcentaje se incrementará en un 0.75% a partir del 01/01/2015, llegando a 4.25% y un 0.75% a partir del 1/1/2016, llegando al 5% del salario mínimo de la categoría que corresponda al trabajador.

DÉCIMO OCTAVO: Registro de Trabajadores Se ratifica el Registro Nacional de Trabajadores de Seguridad y Vigilancia Habilitados en Disponibilidad, por parte de FUECYS, al cual los empleadores podrán recurrir a efectos de la contratación de personal especializado y con experiencia en la rama.

DÉCIMO NOVENO: Capacitación Los cursos de capacitación y/o actualización que la normativa vigente de RENAEMSE 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 o rescisiones de contrato que obedezcan a notoria mala conducta 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%, pudiéndoseles 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 en la redacción dada por el artículo 107 de la ley 18.083).

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

VIGÉSIMO: 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 los casos en que se concluya la relación laboral antes de los 4 meses de ingreso al trabajo y las prendas proporcionadas no fuesen devueltas por el trabajador, el mismo abonará la totalidad de su costo. A diferencia de lo expuesto, el calzado deberá ser abonado 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 al momento del egreso.

En caso de trabajadoras embarazadas las empresas les proveerá de un uniforme adecuado a su estado de forma de permitirles el desempeño normal de sus tareas. **VIGÉSIMO PRIMERO:** En los servicios de vigilancia, en los que la tarea a cumplir exija una posición del trabajador de pie, deberá proveérselo de un taburete o banco de altura para una posición de apoyo, no pudiendo permanecer sentado en el mismo por un lapso mayor a 15 minutos por hora, sin que ello implique tiempo de descanso.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Prima por antigüedad: Las partes confirman la vigencia del beneficio de prima por antigüedad (1% del salario mínimo correspondiente a la categoría de cada trabajador a partir de cumplir el primer año) incrementándose la vigente en un 1% a partir del 1/1/2014, alcanzando un 11% y otro 1% a partir del 1/1/2015, llegando la prima al 12% del salario mínimo correspondiente a la categoría de cada trabajador.

VIGÉSIMO TERCERO: Viáticos por traslados. Se reintegrará el viático de transporte a todo trabajador que por razones operativas, deba trasladarse de un local a otro dentro de su horario de trabajo, en la medida que entre uno y otro lugar, medie una distancia no inferior a las 12 cuadras. Fuera del radio metropolitano de Montevideo, y para aquellos casos en que la distancia a recorrer entre el domicilio de la empresa y el lugar de trabajo, sea igual o superior a 40 Km, las empresas abonarán el gasto que el traslado implique. Esta partida no se aplicará cuando las empresas ya se encuentren pagando dichos gastos.

VIGÉSIMO CUARTO: Licencias especiales: 1) **Licencia por matrimonio.** Se establecen 6 días corridos pagos por la empresa como licencia por matrimonio, beneficio éste que se concederá en una única oportunidad en la misma empresa.

2) **Otras licencias especiales.** Se aplicará el régimen previsto en las Leyes 18.345 y 18.458, modificativas, concordantes y complementarias 3) **Día extra por exámenes génito mamarios.** Las empresas otorgarán un día adicional pago además del establecido por ley, para exámenes génito mamarios debiendo el trabajador comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a las 48 horas y acreditar su realización el mismo día de su reintegro.

4) **Examen de próstata.** Las empresas otorgarán un día pago para el examen de próstata de los trabajadores, se deberá comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a 48 horas y acreditar su realización el mismo día de su reintegro. 5) **Comparecencia de denunciante.** Se acuerda ampliar lo previsto por el artículo 160,5 del CGP otorgando también a la parte actora de todo juicio sobre violencia doméstica el derecho a no descontarle su salario por el tiempo que haya estado a disposición del Juez.

VIGÉSIMO QUINTO: Licencia sindical extraordinaria para dirigentes nacionales. Los dirigentes nacionales de FUECYS pertenecientes a las empresas de este subgrupo, tendrán derecho a gozar por concepto de licencia sindical de un tope máximo de 200 horas anuales por cada empresa. Para ello deberán cumplir con los mismos requisitos exigidos por acta del Consejo de Salarios de fecha 6 de diciembre del 2006.

VIGÉSIMO SEXTO: Los beneficios otorgados por Decretos anteriores o acuerdos de partes que sean más favorables al trabajador, seguirán vigentes.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Prevención y protección en materia de riesgos laborales. Las partes se comprometen a integrar una comisión de salud e higiene sectorial conforme a las previsiones establecidas en el Decreto 291/007.

VIGÉSIMO OCTAVO: Cláusulas de género 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.

VIGÉSIMO NOVENO: 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.

TRIGÉSIMO: Cláusula de salvaguarda. En la hipótesis que variarían sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el actual convenio, básicamente en caso de una caída del PBI debajo de 1.75%, o que la tasa de desempleo relevada por el Instituto Nacional de Estadísticas supere el 9,5%, o una alteración sustancial de la inflación (por encima de 15% en el último año móvil) cualquiera de las partes podrán convocar el Consejo de Salarios con el fin de renegociar los salarios y/o beneficios acordados en el presente convenio.

TRIGÉSIMO PRIMERO: 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 Uruguay de Empleados del Comercio (FUECYS)/(UNATRASE).

TRIGÉSIMO SEGUNDO: 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.

TRIGÉSIMO TERCERO: Las partes acuerdan que a comienzo del mes de noviembre de 2016 iniciaran las conversaciones de los términos de lo que será un nuevo convenio colectivo a regir a partir del 1 de enero de 2017.

Leída que les fue firmen de conformidad.

Declaración de partes

La representación de los trabajadores entienden que la carga horaria semanal del sector debería adecuarse al régimen de 44 horas semanales de labor por 36 de descanso, asimilándose al régimen del comercio.

Las cámaras empresariales, por su parte, entienden que el régimen general vigente del sector es de 48 horas semanales con 24 horas de descanso, con sus variables en su aplicación.

Dra. Beatriz Cozzano, Dr. Juan Mailhos, Sres. Eduardo Sosa, Daniel Delgado, Héctor Castellano, Juan del Valle, Mauricio Ibañez, Fernando Rios, Diego Francia, Angel Amestoy, Jose Pinto, Oscar Olivera, Andrés Pereira, Javier Lapasta, Rosario Imbuena, Jorge Lewis y Dr. Igor Ducrocq.