



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° 10273/011 publicado en Diario Oficial el 15/04/2011

**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 28 de febrero de 2011, reunido 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. Beatriz Cozzano, Lorena Acevedo y Alejandro Machado, el delegado empresarial Cr. Hugo Montgomerly 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 08 "Empresas de seguridad y vigilancia", Capítulo "Seguridad Electrónica" con vigencia desde el 1º de enero de 2011 y el 30 de junio de 2011. 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 28 de febrero de 2011, entre: POR UNAPARTE: los Sres. Eduardo Sosa y Daniel Delgado en representación de FUECYS y los Sres. Wilson Coyant, Washington Caram y Vilmar Perera (UNATRASE) en representación de los trabajadores del sector. Y POR OTRA PARTE; el Sr. Julio César Guevara en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, los Sres. Andrés Pereira y Rosario Irabuena en representación de la Cámara de Instaladores Profesionales de Sistemas Electrónicos de Seguridad (CIPSES), 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 Electrónica" en los siguientes términos:

PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación: El presente acuerdo regirá el período comprendido entre el 1º de enero de 2011 y el 30 de junio de 2013 (30 meses) y sus normas tendrán carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.

SEGUNDO: Ajuste salarial del 1º de enero de 2011: Los salarios mínimos por categoría, con vigencia desde el 1º de enero de 2011 serán:

Franja 1- Cadete; limpiador; recepcionista/ telefonista: \$ 8.693

Franja 2- Cobrador; Vendedor/ promotor; auxiliar administrativo: \$ 9.686

Franja 3- Chofer de respuesta; técnico de segunda: \$ 10.792

Franja 4- Operador \$ 11.621

Franja 5- Técnico de Primera \$ 13.281

Los salarios mínimos se ajustaron en un 15% que surgen de la acumulación de los siguientes componentes: a) 1,84% de correctivo previsto en el convenio anterior; b) 3,83% mediana de la Encuesta de Expectativas de inflación relevadas por el Banco Central para el período enero 2011 a 30 de junio de 2011; c) 8,76% por concepto de crecimiento de salario real.

Los cargos de nivel superior al de Técnico de Primera se consideran personal de confianza, razón por la cual no han sido laudados.

Aquellos trabajadores que venían percibiendo su salario bajo forma de valor hora o de jornal deberán ser mensualizados a cuyos efectos se debe multiplicar el valor hora por 200 o el jornal por 25. Esta disposición regirá a partir del 1 de marzo de 2011.

Para determinar el salario mínimo por categoría, se sumarán todas las partidas salariales fijas y variables existentes en cada remuneración, con excepción de la 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 y que a la fecha se computan para la integración del salario mínimo por categoría, a partir del 1ero de enero de 2012 no podrán ser consideradas como parte integrante de aquel, debiendo sustituirse su monto nominal por idéntico importe nominal en dinero.

TERCERO: Sobrelaudos. Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en el artículo anterior, ningún trabajador del sector podrá percibir, a partir del 1º de enero de 2011, un incremento inferior al 9,44% ( $1.0383 * 1.0184 * 1.035$ ) si sus salarios son de hasta \$ 10.000; 8,38% ( $1.0383 * 1.0184 * 1.025$ ) si sus salarios van entre \$ 10.001 y \$ 20.000; 7,86% ( $1.0383 * 1.0184 * 1.02$ ) si sus salarios van entre \$ 20.001 y \$ 30.000 y 5,74% ( $1.0383 * 1.0184$ ) si los salarios superan \$ 30.001. Los factores de cálculo que se incluyen entre paréntesis, consideran respectivamente la mediana de la encuesta de expectativas de inflación relevada por el BCU para el período enero 2011-30/6/2011, el correctivo de inflación que corresponde al término del convenio anterior y el crecimiento de salarios acordado. Los salarios superiores a \$ 30.000 no llevan factor crecimiento.

CUARTO: Ajustes siguientes de los salarios mínimos: El 1º de julio de 2011 los salarios mínimos recibirán un incremento equivalente al 5% que incluye el porcentaje que resulte de la mediana de expectativa de la encuesta selectiva relevada por el BCU para el período julio-diciembre 2011 y la diferencia por concepto de crecimiento. El 1º de enero de 2012 los salarios mínimos recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) Mediana de expectativas inflacionarias relevadas por el Banco Central en la Encuesta Selectiva para el período 1ero de enero de 2012 a 30 de junio de 2012, b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período enero 2011 a 31 de diciembre 2011 y la inflación real de igual período y c) 3,5% de crecimiento. El 1º de julio de 2012 los salarios mínimos recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) Mediana de expectativas inflacionarias relevadas por el Banco Central en la Encuesta Selectiva para el período 1ero de julio de 2012 a 31 de diciembre 2012, b) 2,5% por concepto de crecimiento. El 1ero de enero de 2013 los salarios mínimos recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) Mediana de expectativas inflacionarias relevadas por el Banco Central en la Encuesta Selectiva para el período 1ero de enero de 2013 a 30 de junio de 2013, b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período enero 2012 a 31 de diciembre 2012 y c) 3,5% por concepto de crecimiento.

QUINTO: Ajustes siguientes de sobrelaudos: Ajuste del 1º de julio de 2011: El 1º de julio de 2011 recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) Mediana de expectativas inflacionarias relevadas por el BCU en la Encuesta Selectiva para el período 1ero. de julio a 31 de diciembre de 2011 y b) un crecimiento de salario real de 2,5% para los salarios inferiores a \$ 10.000; 2% para los salarios entre \$ 10.001 y \$ 20.000 y 1,5% para los salarios entre \$ 20.001 y \$ 30.000. Los salarios superiores a \$ 30.000 no recibirán crecimiento.

Ajuste del 1º de enero de 2012: El 1º de enero de 2012 recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) Mediana de expectativas inflacionarias relevadas por el BCU en la Encuesta Selectiva para el período 1ero. de enero de 2012 a 30 de junio de 2012, b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período enero-diciembre 2011 y la inflación real de igual período y c) un crecimiento de salario real de 3,5%

para los salarios inferiores a \$ 10.000; 2,5% para los salarios entre \$ 10001 y \$ 20000 y 2% para los salarios entre \$ 20.001 y \$ 30.000. Los salarios superiores a \$ 30.000 no recibirán crecimiento.

Ajuste del 1° de julio de 2012: El 1° de julio de 2012 recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) Mediana de expectativas inflacionarias relevadas por el BCU en la Encuesta Selectiva para el período 1ero. de julio de 2012 a 31 de diciembre de 2012, y b) crecimiento de salario real de 2,5% para los salarios inferiores a \$ 10.000; 2% para los salarios entre \$ 10001 y \$ 20000 y 1,5% para los salarios entre \$ 20.001 y \$ 30.000. Los salarios superiores a \$ 30.000 no recibirán crecimiento,

Ajuste del 1° de enero de 2013: El 1° de enero de 2013 recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) Mediana de expectativas inflacionarias relevadas por el BCU en la Encuesta Selectiva para el período 1ero. de enero de 2013 a 30 de junio de 2013, b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período enero- diciembre 2012 y la inflación real de igual período y c) un crecimiento de salario real de 3,5% para los salarios inferiores a \$ 10.000; 2,5% para los salarios entre \$ 10001 y \$ 20000 y 2% para los salarios entre \$ 20.001 y \$ 30.000. Los salarios superiores a \$ 30.000 no recibirán crecimiento.

En todos los ajustes los valores de las franjas salariales se reajustarán el 1ero de enero de cada año tomando en consideración la variación de la Base de Prestaciones y Contribuciones.

SEXTO: Correctivo final: Al término de este convenio se revisarán los cálculos de la inflación proyectada para el período enero- junio 2013, comparándolos con la variación real del IPC de igual período. La variación en más o en menos se incluirá en el porcentaje del ajuste de salarios que rijan a partir del 1° de julio de 2013.

SÉPTIMO: 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. Este hecho deberá ser registrado en el Libro de Registro Laboral

OCTAVO: Ropa de trabajo - Todos los trabajadores del sector recibirán: a) 2 uniformes compuestos de pantalón y camisa una vez al año; b) 1 par de zapatos una vez al año; c) un camperón una vez cada dos años y d) 1 equipo de lluvia cuando la naturaleza de la tarea realizada así lo exija.

NOVENO: Elementos de seguridad. Las partes convienen que los vehículos de respuesta deberán contar con implementos elementales de primeros auxilios y también dispondrán por lo menos de un foco lumínico de potencia adecuada para facilitar la tarea de los trabajadores en horario de trabajo nocturno.

DÉCIMO: Régimen de descanso semanal. Se mantiene el régimen de descanso semanal previsto en el convenio de fecha 30 de agosto de 2006 consistente en que las categorías Operador y Chofer de respuesta deben adecuarse a un régimen de seis días de trabajo con dos días de descanso, salvo en aquellas empresas donde ya se vienen aplicando sistemas que puedan resultar más favorables para el trabajador.

DÉCIMO PRIMERO: Descanso intermedio la media hora de descanso intermedio se debe gozar efectivamente. En caso de que por razones de servicio no se pueda gozar se abonará con media hora adicional.

DÉCIMO SEGUNDO: Régimen de guardias. Se denomina Técnico de Guardia

a Técnico de Primera, que luego de cumplir su horario habitual de labor queda a disposición de la empresa para atender las urgencias técnicas que se produzcan por desperfectos en los equipos de seguridad instalados en los emplazamientos de los clientes. Este sistema de guardias atenderá solamente service y no efectuará nuevas instalaciones. Tanto el traslado del técnico como las comunicaciones serán responsabilidad de la empresa. La remuneración del régimen de guardia será del 20% adicional al salario nominal del trabajador correspondiente al período de la guardia, salvo en aquellas empresas donde ya existiera un régimen más beneficioso el que se mantendrá.

DÉCIMO TERCERO: Chofer con llaves. Para ingresar al inmueble del cliente, cuando se posea la tenencia de sus llaves, el Chofer de respuesta entrará junto al cliente, o un responsable autorizado por el mismo, o la policía, o un supervisor u otro empleado de su misma categoría, de la empresa. En ningún caso ingresará solo. Las empresas determinarán el número de llaves a transportar por cada móvil, exonerando de responsabilidad al chofer en caso de pérdida o sustracción siempre que haya actuado diligentemente.-

DÉCIMO CUARTO: Prima por antigüedad. A partir del 1ero de enero de 2012 la prima por antigüedad, pasará a tener un tope de 7%. Y a partir del 1 de enero de 2013 de 8% para trabajadores que hayan cumplido respectivamente un mínimo de 7 y 8 años en la empresa.

DÉCIMO QUINTO: Comisión Bipartita Se ratifica el mantenimiento de la Comisión bipartita 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 salarios, 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 las 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. La Comisión también deberá tratar el tema de la nueva categorización del sector, 90 días previos a la finalización del convenio, de forma de que sus resultados encabecen el próximo convenio.

DÉCIMO SEXTO: Cláusulas de género Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: 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.

DÉCIMO SEPTIMO: 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.

DÉCIMO OCTAVO: 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.

DÉCIMO NOVENO: Comisión de salud e higiene laboral. Las partes se comprometen a instalar una comisión tripartita de salud e higiene laboral dentro de los 90 días de firmado este acuerdo.

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

VIGÉSIMO PRIMERO: En la hipótesis que varieran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribieron los actuales convenios, no cumpliendo el Poder Ejecutivo con los aumentos anunciados para el salario mínimo nacional las partes podrán convocar el Consejo de Salarios para analizar la situación, procediéndose a renegociar el convenio por el plazo restante de vigencia del convenio.

VIGÉSIMO SEGUNDO: 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 (FUECI).

Leída firman de conformidad.

Dres. Beatriz Cozzano, Lorena Acevedo, Alejandro Machado, Cr. Hugo Montgomery, Eduardo Sosa, Daniel Delgado.