



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

***Grupo 14 - Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones***

***Subgrupo 01 - Bancos y otras empresas financieras***

***Capítulo 07 - Fideicomisos***

Aviso N° 2533/011 publicado en Diario Oficial el 9/02/2011

**IMPO**

**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Sr. Eduardo Brenta

**DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO**  
Sr. Luis Romero

**ACTA DE ACUERDO:** En la ciudad de Montevideo, el 27 de diciembre de 2010, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 14 "Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones", Sub Grupo 01, Capítulo "Fideicomisos", integrado por Dr. Nelson Díaz y Soc. Andrea Badolati en representación del Poder Ejecutivo, los Sres. Eduardo Ameglio, Jorge Castiglioni y Andrea Signorino en su calidad de delegados y en representación del sector empleador, los Sres. Martín Ford, Leonardo Márquez y Mariangela Pippo quienes actúan en su calidad de delegados y en representación de los trabajadores del, conviene en celebrar el siguiente convenio colectivo que regulará las condiciones laborales del sector:

**PRIMERO: Ámbito de aplicación:** Las normas del presente acuerdo tendrán carácter nacional, abarcando al personal dependiente de las empresas que componen el sector.

**SEGUNDO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales:** El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2013 (36 meses), disponiéndose que se efectuarán ajustes anuales el 1º de enero de 2011, el 1º de enero de 2012 y el 1º de enero de 2013.

El acuerdo se renovará por períodos iguales, siempre que no fuere denunciado por alguna de las partes, con 60 días de anticipación a su vencimiento. Si durante el plazo del presente Convenio, alguna de las partes considera de urgencia y de positiva conveniencia modificar alguna de las disposiciones o incorporar otras nuevas, deberá convocar a consejos de salarios, fundando su solicitud.

**TERCERO. Categorías y mínimos:** Se acuerda para los trabajadores comprendidos por el Grupo 14 "Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones", Sub Grupo 01, Capítulo "Fideicomisos", los siguientes salarios mínimos por categorías, los que tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010. A dichos salarios mínimos se le aplicarán los ajustes anuales pactados en el presente acuerdo.

Categorías, Salarios mínimos mensuales por categorías;

Auxiliar de ingreso I, \$ 15.607;

Auxiliar de ingreso II, (al año) \$ 18.305;

Auxiliar, \$ 21.536;

Especialista, \$ 24.290;

Especialista Senior, \$ 31.755;

Jefe, \$ 47.800.

**CUARTO:** Las partes acuerdan que las personas que ingresen en la categoría de Auxiliar de ingreso I pasarán al año de la fecha de ingreso, al sueldo mínimo de Auxiliar de ingreso II y al año de este cambio, al sueldo mínimo de la categoría que corresponda a su cargo, nunca inferior al de auxiliar, siempre previo evaluación de desempeño

**QUINTO: Ajuste salarial del 1º de Enero del año 2011:** Se establece con carácter general para los trabajadores del sector, un ajuste al 1º de enero de 2011 sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2010 cuyo porcentaje será el resultado acumulado de los siguientes factores:

a. Por concepto de inflación esperada para el año comprendido entre el 1º de Enero de 2011 y el 1º de Enero de 2012, un 5% (Centro del rango meta de inflación del BCU para el periodo referido).

b. Por concepto de crecimiento: 3,90% (100% del componente macro, dato obtenido a Diciembre de 2010 - Encuestas Económicas BCU para año 2011).

c. Correctivo entre la inflación esperada para el periodo 1º de enero 2010 a 31 de diciembre de 2010 y la efectivamente registrada en dicho periodo.

Las partes acuerdan que una vez conocidos los datos de variación inflacionaria, se reunirán a efectos del cálculo del porcentaje de ajuste salarial a regir desde el 1º de Enero de 2011.

**SEXTO: (Ajustes salariales posteriores)** Se realizarán ajustes salariales anuales en

el período comprendido entre el 1° de Enero de 2012 y el 31 de Diciembre de 2013, los mismos se realizarán el 1° de Enero de 2012 y el 1° de Enero de 2013, cuyos porcentajes surgirán de la acumulación de los siguientes factores:

- a. Por concepto de inflación esperada para los años comprendido entre el 1° de Enero de 2011 y el 31 de Diciembre de 2011 y entre el 1° de Enero de 2012 y el 31 de Diciembre 2012 (Centro del rango meta de inflación del BCU para el periodo referido).
- b. Por concepto de crecimiento: 100% del componente macro.
- c. Correctivo entre la inflación esperada para los períodos correspondientes y la efectivamente producida.
- d. Correctivo entre el comportamiento macro esperado y el efectivamente registrado.

**SEPTIMO: Correctivos:** Al término de cada ajuste anual se revisarán los cálculos de inflación proyectada y del componente macro en el último ajuste, comparándolos con la variación real del IPC y el comportamiento real del componente macro para el mismo período. La variación en más o en menos se ajustará en el valor de los salarios que rijan a partir del ajuste siguiente.

Las partes acuerdan que ni bien se conozcan los datos de variación del IPC del cierre de los respectivos años anteriores, se reunirán a efectos de asentar a través de un acta, los ajustes salariales que habrán de aplicarse conforme lo acordado.

**OCTAVO: Remuneración Variable**

Las partes acuerdan una remuneración variable por los fideicomisos que administre la correspondiente empresa del sector. Dichas remuneraciones variables deberán contemplar la totalidad de fideicomisos presentes y futuros que administre dicha empresa del sector y se determinarán de acuerdo a las características del fideicomiso de que se trate.

**NOVENO: Primas por Antigüedad**

Se entenderá por Antigüedad, los años efectivamente trabajados en la correspondiente empresa del sector.

Las antigüedades se fijarán el 1° de Enero de cada año. Las fracciones mayores a seis meses, se computarán por un año; las menores no serán tomadas en cuenta.

La Prima por Antigüedad, será proporcional al tiempo de duración de la jornada ordinaria de trabajo, cuando ésta supere las seis horas y media diarias.

Los montos de la Prima por Antigüedad correspondientes a una jornada ordinaria de trabajo de 8 horas, son a partir del 1° de enero de 2011, las siguientes:

De 1 a 5 años, \$ 347;

De 6 a 10 años, \$ 375;

De 11 a 15 años, \$ 390;

De 16 a 20 años, \$ 400;

De 21 años y más, \$ 417.

Los respectivos importes corresponden a cada franja, debiéndose multiplicar por el total de años de antigüedad para el cálculo de cada Prima de forma no acumulativa. Posteriormente, los montos de la Prima se ajustarán en el mismo porcentaje y condiciones que los sueldos, el 1° de enero 2012 y el 1° de enero de 2013.

**DECIMO: Viáticos por tareas externas fuera del Departamento**

a) Corresponde a los empleados que realicen en forma excepcional tareas administrativas y técnicas externas como ser: Procuradores, Abogados, Escribanos, Auditores, Cobradores, Tasadores y Recuperadores, así como todo empleado que fuere designado para efectuar tareas en forma circunstancial.

A estos se le abonará el viático en forma proporcional a los días trabajados externamente, a razón de \$ 540 por día. Esto sin perjuicio del reintegro de los gastos razonables de alojamiento y comida.

El monto de este beneficio se ajustará en el mismo porcentaje y condiciones que los sueldos a partir del 1° de enero de 2011.

**DECIMO PRIMERO: Quebrantos de caja**

Las partes acuerdan que en caso que la correspondiente empresa del sector maneje caja, se discutirá un régimen de remuneraciones al respecto.

**DECIMO SEGUNDO: Régimen disciplinario**

Las sanciones aplicables a los empleados del sector serán las siguientes:

- a) La observación; b) El apercibimiento; c) La suspensión; d) La rebaja del cargo; e) El cese

Las sanciones disciplinarias se dividen en leves, intermedias y graves.

Se consideran leves, la observación, el apercibimiento, y la suspensión de hasta seis días.

Se consideran intermedias, las suspensiones entre siete y doce días inclusive.

Se consideran graves, la suspensión por trece días o más, la rebaja del cargo y el cese.-

En los casos en que la empresa del sector involucrada disponga la aplicación de una sanción leve, deberá notificar al empleado, que podrá efectuar sus descargos dentro de las 48 horas hábiles siguientes a la notificación de la misma.

Las sanciones intermedias y graves serán aplicadas previa la instrucción del sumario administrativo definido en cada empresa.

En caso de advertir una irregularidad, la empresa del sector involucrada instruirá el sumario correspondiente.

Luego de completada la instrucción respectiva, el empleado podrá ser asistido por su abogado el que podrá solicitar ampliación del mismo para agregar nuevas pruebas para lo que dispondrá de cinco días hábiles.

El proyecto de resolución deberá ser notificado al interesado el que dispondrá de un plazo de diez días hábiles, prorrogables por dos días hábiles para presentar descargos.

De no presentarse escrito durante el plazo o su prórroga la resolución quedará firme.

En las oportunidades en que exista el derecho de presentar escrito, el interesado o su abogado tendrá acceso al expediente respectivo.

**DECIMO TERCERO: Licencias**

Licencias Gremiales - Dirigentes gremiales

Cada empresa del sector, otorgará a uno o más empleados designados por el Consejo central de la Asociación Bancarios del Uruguay, una licencia para el estricto cumplimiento de actividades gremiales.

La licencia gremial referida, se otorgará de acuerdo a las siguientes condiciones:

- i) La Asociación de Bancarios del Uruguay, podrá nombrar hasta 3 integrantes de sus organismos centrales de dirección con derecho a una licencia gremial mientras dure el desempeño de su cargo.
- ii) Los delegados de la Asociación de Bancarios ante las Comisiones Laborales actuantes, cuando las tareas de la Comisión se realicen coincidiendo con la jornada laboral, tendrán derecho a disponer de ese día, y con un máximo de tres integrantes por Comisión.
- iii) La Asociación de Bancarios podrá designar representantes para concurrir a eventos oficiales o promovidos por autoridades públicas.

Licencias Especiales

Por estudio

Se establece una licencia especial por estudio, de hasta 12 días por año civil, con un máximo de tres días por examen o por prueba de revisión, evaluación y/o similares, uno de los cuales deberá ser el día de la prueba, que podrá ser utilizada por aquellos empleados que cursen estudios en institutos de capacitación profesional debidamente

acreditados, en secundaria y en enseñanza superior.- La utilización de ésta licencia, estará sujeta al cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) El trabajador debe tener más de seis meses de antigüedad en la correspondiente empresa del sector y solicitar por escrito al responsable del área, con al menos cinco días de anticipación, debiendo ser trasladada para su autorización, al sector encargado de los Recursos Humanos.

b) La licencia especial, podrá fraccionarse en la forma que el empleado estime conveniente, pero en cada oportunidad de su utilización, deberá presentar para su archivo en sección personal, un certificado donde conste que ha rendido el examen, prueba de revisión, evaluación o similares.

c) Las demás condiciones serán las establecidas en la Ley 18.345 y ley 18.458.

Por Casamiento

A efectos del casamiento, los empleados del sector tendrán derecho a una licencia especial de cinco días hábiles corridos, uno de los cuales deberá ser el día del matrimonio.

Para obtener la licencia, el interesado deberá solicitarla por escrito con un preaviso mínimo de treinta días previos al matrimonio, salvo fuerza mayor que amerite un plazo menor.

En lo demás, se regirá por lo establecido en la Ley 18.345 y ley 18.458.

Por Duelo

En caso de fallecimiento de un familiar directo (cónyuge, padres, hijos, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos), los funcionarios del sector tendrán derecho a una licencia especial de 3 días hábiles a partir del fallecimiento.

Por Paternidad, Adopción y Legitimación adoptiva

En ocasión del nacimiento de sus hijos, los empleados del sector tendrán derecho a una licencia especial que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes.

En lo demás, se regirá por lo establecido en la Ley 18.345 y ley 18.458.

Por Lactancia

En caso de maternidad, las empleadas del sector tendrán derecho a trabajar cinco horas, incluida la hora de almuerzo, en horario a acordar entre la empleada y la correspondiente empresa del sector, por razones de lactancia durante los seis meses siguientes al día del nacimiento.

Computo de la licencia anual reglamentaria

Los días sábados no se computarán para el cálculo de la licencia anual reglamentaria.

#### **DECIMO CUARTO: Prevención de Conflictos**

En los casos en que se origine un conflicto, por desacuerdo entre la correspondiente empresa del sector y sus trabajadores, tal circunstancia será comunicada formalmente por la Asociación de Bancarios del Uruguay a la empresa respectiva previamente a la aplicación de medidas gremiales. El incumplimiento de ésta obligación habilitará a proceder a la convocatoria al Consejo de salarios respectivo para denunciar el presente convenio.

A partir del recibo de la comunicación antes referida la empresa del sector involucrada y la Asociación de Bancarios del Uruguay iniciarán un procedimiento de conciliación sobre la cuestión planteada dentro de las 24 horas hábiles siguientes a la fecha de recibo de la comunicación.

Este procedimiento deberá concluir dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Del mismo modo, durante el plazo establecido para el procedimiento de conciliación la empresa del sector involucrada y la Asociación de Bancarios del Uruguay dejarán en suspenso la aplicación de decisiones o medidas vinculadas al diferendo.

En caso de que el procedimiento de conciliación se refiera a reivindicaciones vinculadas al contenido del presente convenio y no permita llegar a un acuerdo entre ambas partes,

ello será expresado en forma explícita, labrándose el Acta respectiva, lo que habilitará a cualquiera de las partes a proceder a la convocatoria al Consejo de salarios respectivo para denunciar el presente convenio.

Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio

Se crea la Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio que tendrá el cometido de conocer en todo problema que suscite la aplicación e interpretación de éste Convenio, y de hacer cumplir sus decisiones a las partes en conflicto, para lo cual se le reconoce plena autoridad.

Esta comisión estará integrada por cuatro miembros, dos elegidos por la empresa del sector respectiva y dos por la Asociación de Bancarios del Uruguay.

La Comisión emitirá sus decisiones por simple mayoría de votos. De no lograrse ésta mayoría respecto de algún punto, los cuatro miembros integrantes de la Comisión designarán de común acuerdo, un miembro ad-hoc con vistas a formar mayoría en la votación del tema en cuestión, el que deberá quedar dilucidado en un plazo de veinte días contados a partir de la designación del quinto miembro.

Las resoluciones que se adopten, tanto en caso de dictamen sin más trámite como en el de la vía arbitral, serán inapelables y obligarán a las partes.

Asambleas en los locales de Trabajo

Las asambleas en los locales de trabajo, deberán ser autorizadas por cada empresa del sector, a cuyo efecto se solicitará su realización previamente con antelación de 24 horas.

Cuando las asambleas, sean debidamente autorizadas, las empresas del sector respectivas no descontarán los salarios correspondientes al tiempo no trabajado.

En caso contrario, será considerada medida gremial, procediéndose a los descuentos correspondientes.

Propaganda Fija

La propaganda gremial fija, deberá exhibirse en una cartelera gremial que deberá estar ubicada en un lugar visible y situada de común acuerdo con la empresa del sector respectiva.

#### **DECIMO QUINTO: Compensación especial De Apoyo al Núcleo Familiar (Ceanf)**

Las partes acuerdan el otorgamiento de una Compensación especial de Apoyo al Núcleo Familiar en las siguientes condiciones:

A- Serán beneficiarios del CEANF los empleados del sector que se encuentren en las situaciones siguientes:

- a) Los de estado civil solteros;
- b) Los de estado civil casados, o en régimen de unión concubiniaria.
- c) Los de estado civil viudos, divorciados o separados, que justificaren la tenencia legal a su cargo de hijos menores (legítimos, legitimados, naturales o adoptivos), o mayores incapaces;
- d) Los que tuvieran a su cargo personas para quienes tengan obligación alimentaria legal. En este caso el empleado deberá presentar a su empresa una precisa información sobre su situación familiar y el trámite legal con sentencia firme correspondiente.

B- Se entiende que existe obligación alimentaria legal en las siguientes condiciones:

- a) Los padres legítimos a sus hijos legítimos menores de 18 años;
- b) Los hijos legítimos a padres legítimos;
- c) Los padres naturales a sus hijos menores de 18 años o a los mayores que por imposibilidad física o mental no puedan bastarse a ellos mismos;
- d) Los abuelos a sus nietos legítimos cuando no hay padres;
- e) Los nietos legítimos a sus abuelos legítimos en defecto sus padres;
- f) Los abuelos naturales a sus nietos naturales;

- g) Los hermanos legítimos cuando por debilidad de la inteligencia o por imposibilidad física no puedan procurarse alimentos;
- h) Los suegros a sus yernos o nueras y estos a aquellos. Cesa la obligación si el suegro, yerno o nuera contrae nuevas nupcias;
- i) el padre adoptante a su hijo adoptivo y éste a aquel.

Se presume que los beneficiarios de los alimentos se hallan a cargo del titular cuando viven con éste y el mismo sea propietario, arrendatario o comodatario de la casa habitación y se encuentren a su nombre los servicios de luz, agua, teléfono, etc. Para el caso de que los beneficiarios de los alimentos no vivan con el funcionario alimentante, se hace necesaria la prueba fehaciente de la prestación efectiva de los alimentos. Lo anterior no obsta a la necesidad de contar con la sentencia legal de tutela, curatela correspondiente.

C- Los montos a percibir son los siguientes:

Solteros, \$ 803;

Casados, \$ 1098;

Hasta 4 personas, \$ 1436;

Más de 4 personas, \$ 1774.

D- Los montos de este beneficio se ajustarán en el mismo porcentaje y condiciones que los sueldos a partir del 1° de enero de 2011

#### **DECIMO SEXTO: Partida Anual para Lentes**

Las partes acuerdan una partida anual para lentes en las siguientes condiciones:

Cada empresa del sector reintegrará a sus empleados, hasta un máximo de \$ 2.456 por año, para atender sus gastos por concepto de lentes médicos para uso personal. El empleado justificará ante la empresa respectiva el efectivo uso de la partida adjuntando la correspondiente receta o constancia médica y factura que compruebe la adquisición de los lentes en el año.

El sistema de reajuste, será similar al de los sueldos a partir del 1° de enero de 2011.

#### **DECIMO SEPTIMO: Partida por alimentación**

Las partes acuerdan una partida por alimentación en las siguientes condiciones:

Cada empresa del sector destinará para sus empleados un monto mensual de \$ 1.012 como partida por alimentación, a partir del 1°/01/2011.

Dicha partida será revisada por las partes el 1°/01/2012 y el 1°/01/2013. En caso de no arribarse en dichas ocasiones a un acuerdo sobre su monto, la misma será reajustada en forma semestral por IPC.

#### **DECIMO OCTAVO: Movilidad interna**

Las partes convienen en posibilitar la movilidad de funcionarios a otros sectores de la empresa en los cuales exista necesidad de completar cargos, derivado del desarrollo de la respectiva empresa del sector.

Dicha movilidad se hará teniendo en cuenta los requerimientos del cargo, los conocimientos del funcionario para el desempeño del mismo, su conformidad, y las posibilidades de capacitación que pueda brindar la empresa del sector involucrada.

#### **DECIMO NOVENO: Compensación anual única por licencia**

Las partes acuerdan una compensación anual única por licencia, que comprende la partida por salario vacacional, que será abonado al empleado dentro de los diez días anteriores a la fecha en que deba comenzar su licencia anual.

El monto de dicha compensación será igual al Sueldo y Prima por Antigüedad nominales, excluyendo toda otra partida de cualquier naturaleza, salarial o no, correspondiente al mes en que el empleado inicie su licencia, más el promedio mensual de la remuneración variable percibida en el año que generó la licencia.

En caso que el empleado al momento de liquidarse la referida compensación, no hubiere generado el mínimo de licencia que establece la ley 12.590 del 23/12/58

debido a su reciente ingreso, percibirá como Compensación anual única por licencia un monto proporcional a los días de licencia que tuviere derecho.

A diferencia de lo establecido en el párrafo anterior, si el empleado cesara su vinculación laboral antes de hacer uso de su licencia anual reglamentaria generada en el año anterior, tendrá derecho al cobro íntegro de la compensación y además, un importe similar correspondiente al lapso laborado durante el año del cese y que hubiere debido percibir en el transcurso del año siguiente.

Si el cese o retiro se efectivizara después del usufructo de su licencia anual reglamentaria, solo cobrará la compensación en la forma establecida en segundo término.

**VIGESIMO: Semana de turismo**

Las partes acuerdan que las empresas del sector funcionarán normalmente, entre los días lunes a miércoles, de la denominada Semana de Turismo.

El trabajo de sus empleados en esos tres días, será compensado con 5 días de licencia extraordinaria, sin derecho a salario vacacional, los que serán gozados en una sola vez, en el mismo año civil, durante el período que reste con posterioridad a la mencionada semana.

Para el caso que la empresa del sector, decida no trabajar normalmente en esos días, aquellos funcionarios que por decisión unilateral de la empresa, no trabajen, no generarán descuentos ni días de licencia.

Todo lo dispuesto precedentemente, quedará sin efecto, en el caso de que la actividad bancaria, vuelva al régimen existente antes del año 1992.

**VIGESIMO PRIMERO: Comisión de salud laboral**

En cada empresa del sector se deberá constituir la comisión de salud laboral, reglamentada en el Decreto 291/07.

**VIGESIMO SEGUNDO: Cláusula de paz:** Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieren producirse por incumplimiento del mismo, la organización sindical se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial, ni relacionados a alguno de los aspectos acordados en el presente, ni a desarrollar acciones gremiales en tal sentido a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores o por la Asociación de Bancarios del Uruguay.

**VIGESIMO TERCERO: Cláusula de salvaguarda:** En la hipótesis que variaran sustancialmente las condiciones económicas generales en el marco de las cuales se suscribe el presente acuerdo, y/o que en relación a cada empresa del sector su resultado contable sea negativo, las partes podrán convocar al Consejo de Salarios respectivo para analizar la situación y eventualmente renegociar los aspectos acordados. Para constancia se firma en el lugar y fecha arriba indicados.

Por el sector empleador: Por el sector de los trabajadores.