



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

***Grupo 10 - Comercio en General***

***Subgrupo 08 - Barracas de construcción***

Aviso N° 7401/014 publicado en Diario Oficial el 28/03/2014

**IMPO**

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

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

**ACTA:** En Montevideo, a los 13 días del mes de diciembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 10 (Comercio en General), integrado por: **a) delegados del Poder Ejecutivo:** Dr. Nelson Loustaunau, Dra. Jimena Ruy- López, Soc. Andrea Badolati y Lic. Marcelo Terevinto; **b) delegados de los empleadores:** Cr. Hugo Montgomery y Dr. Juan Mailhos (Cámara Nacional de Comercio y Servicios); **c) delegados de los trabajadores:** Sres. Ismael Fuentes y Héctor Castellano (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios), se procede a dejar constancia de lo siguiente:

**PRIMERO:** FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios) y la CNCS (Cámara Nacional de Comercio y Servicios) presentan ante este Consejo un Convenio Colectivo suscrito el 13 de diciembre del corriente, con vigencia desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2016, aplicable al **Grupo N° 10 Subgrupo N° 8 (Barracas de Construcción)**, el cual se adjunta a la presente Acta, formando parte de la misma.

**SEGUNDO:** En este acto se recibe el referido Convenio y, en aplicación de lo dispuesto por el art. 5 de la Ley N° 10.449, en redacción dada por el art. 12 de la Ley N° 18.566, se adopta como decisión del Consejo la totalidad del mencionado Convenio.

Leida, se firman 7 ejemplares del mismo tenor.

**CONVENIO.** En la ciudad de Montevideo, el día 13 del mes de Diciembre de 2013, entre por una parte: los representantes del sector empleador de la actividad de **“COMERCIO EN GENERAL”- Subgrupo N° 8: “Barracas de Construcción”**, el Cr. Hugo Montgomery y los Sres. Eugenio Lagarmilla y Pablo Balarini (Unión de Barraqueros Materiales de Construcción), y por otra parte los representantes de los trabajadores del mismo sector, Sres. Héctor Castellano, Jorge Pelocche, Sergio Mascazini, Daniel de Bethencourt y Becquer Fernández (FUECYS), **CONVIENEN** la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales de la actividad, de acuerdo con los siguientes términos:

**PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales:** El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de Julio de 2013 y el 30 de Junio de 2016, disponiéndose que se efectuarán ajustes anuales el 1° de Julio de 2013, el 1° de Julio de 2014 y el 1° de Julio de 2015.

**SEGUNDO: Ámbito de aplicación:** Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector BARRACAS DE CONSTRUCCIÓN, el cual comprende barracas de artículos y materiales de construcción, hierro, madera (excepto en este caso los sectores que realizan tareas industriales), artículos usados, carbón, leña y sal.

**TERCERO: Salarios Mínimos.** Se establecen los siguientes salarios mínimos nominales por categoría para los trabajadores comprendidos en el sector, que tendrán vigencia desde el 1° de Julio de 2013 hasta el 30 de Junio del 2014:

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>Salarios mensuales</b>
Peón	\$ 10.799
Peón Práctico	\$ 12.000
Peón Especializado	\$ 12.431
Oficial	\$ 14.144
Chofer	\$ 14.654
Chofer de Semi- remolque	\$ 15.666
Capataz Segundo	\$ 15.666
Capataz	\$ 18.695

Cadete menor de 18 años	\$ 10.799
Limpiador	\$ 12.000
Auxiliar de Trámite	\$ 12.000
Auxiliar Tercero	\$ 12.126
Telefonista	\$ 12.126
Sereno	\$ 12.431
Auxiliar Segundo	\$ 14.144
Digitador	\$ 14.144
Vendedor Interno	\$ 14.860
Cajero de Salón	\$ 14.860
Secretario/a	\$ 15.666
Cobrador	\$ 16.168
Auxiliar Primero	\$ 16.168
Operador	\$ 16.168
Vendedor de Plaza	\$ 17.683
Viajante	\$ 19.704
Programador	\$ 21.221
Ayudante de Contador	\$ 21.221
Encargado de Depósito	\$ 23.238
Analista Programador	\$ 25.265
Tenedor de Libros	\$ 25.265
Cajero Central	\$ 26.779
Jefe	\$ 28.296
Gerente	\$ 35.368

Las categorías que anteceden comprenden en sus definiciones a las actividades primordiales que el trabajador debe cumplir. Cuando se desarrolle regularmente más de una función, se percibirá el salario correspondiente a la categoría mejor remunerada. En caso de trabajadores jornaleros su salario mínimo resultará de dividir el salario mensual entre veinticinco. Cuando existan estos casos y mediante acuerdo de partes entre los trabajadores y las empresas, se podrá convenir, en relación a los períodos de licencias, que a su inicio se abone exclusivamente el salario vacacional, dejándose la percepción del jornal de licencia para liquidar junto al pago habitual del salario tal como acontece en el caso de los trabajadores mensuales.

El ingreso como Peón será en carácter de contrato a prueba.

**CUARTO: Ajuste salarial del período 1° de Julio 2013 - 30 de Junio 2014.**

I) Al 1° de julio de 2013, ningún trabajador del sector podrá percibir salarios inferiores a los establecidos en la cláusula tercera.

II) Para los salarios que superen en hasta un 50% el salario mínimo de su categoría, recibirán un ajuste de **9%** integrado por la acumulación de los siguientes factores: I.P.C. proyectado Julio 2013- Junio 2014: 5%, Tasa de Crecimiento: 1,5% y Correctivo según convenio anterior: 2,28%.

III) Para los salarios que superen en más de un 50% el salario mínimo de su categoría, recibirán un ajuste de **8,47%** integrado por la acumulación de los siguientes factores: I.P.C. proyectado Julio 2013- Junio 2014: 5%, Tasa de Crecimiento: 1% y Correctivo según convenio anterior: 2,28%.

**QUINTO: Ajustes salariales para los demás períodos.**

I) **Ajuste al 1 Julio 2014.**

**A) Para los salarios mínimos de las categorías.**

Para el período 1° de Julio de 2014- 30 de Junio de 2015, se acuerda un incremento en las remuneraciones de todos los trabajadores del sector, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada: el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período 1 de Julio 2014- 30 de Junio 2015.

B) Por concepto de correctivo correspondiente al año anterior (1/7/2013-30/6/2014). Se revisarán los cálculos de inflación proyectada en Julio 2013, comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo del período (1/7/2013- 30/6/2014).

C) Crecimiento: 2%.

**B) Para los salarios que superan hasta un 50% a los mínimos de las categorías.**

Para el período 1/7/2014- 30/6/2015 se conviene un ajuste resultante de la acumulación de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación esperada: el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período 1 de Julio 2014- 30 de Junio 2015.

b) Por concepto de correctivo correspondiente al año anterior (1/7/2013-30/6/2014). Se revisarán los cálculos de inflación proyectada en Julio 2013, comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo del período (1/7/2013- 30/6/2014).

c) Crecimiento: 1,5%

**C) Para los salarios que superan en más de un 50% a los mínimos de las categorías.**

Para el período 1/7/2014- 30/6/2015 se conviene un ajuste resultante de la acumulación de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación esperada: el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período 1 de Julio 2014- 30 de Junio 2015.

b) Por concepto de correctivo correspondiente al año anterior (1/7/2013-30/6/2014). Se revisarán los cálculos de inflación proyectada en Julio 2013, comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo del período (1/7/2013- 30/6/2014).

c) Crecimiento: 1%

**III) Ajuste al 1 Julio 2015.**

**A) Para los salarios mínimos de las categorías.**

Para el período 1° de Julio de 2015- 30 de Junio de 2016, se acuerda un incremento en las remuneraciones de todos los trabajadores del sector, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación esperada: el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período 1 de Julio 2015- 30 de Junio 2016.

b) Por concepto de correctivo correspondiente al año anterior (1/7/2014-30/6/2015). Se revisarán los cálculos de inflación proyectada en Julio 2014, comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo del período (1/7/2014- 30/6/2015).

c) Crecimiento: 2%.

Peón Práctico: una vez aplicado el ajuste resultante de la acumulación detallada anteriormente en caso de que el salario de la categoría Peón Práctico no llegara a la suma de \$ 15.000, las partes acuerdan que se alcanzará dicha suma para el 1° de julio de 2015.

**B) Para los salarios que superan hasta un 50% a los mínimos de las categorías.**

Para el período 1/7/2015- 30/6/2016 se conviene un ajuste resultante de la acumulación de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación esperada: el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período 1 de Julio 2015- 30 de Junio 2016.

b) Por concepto de correctivo correspondiente al año anterior (1/7/2014-30/6/2015). Se revisarán los cálculos e inflación proyectada en Julio de 2014, comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo del período (1/7/2014- 30/6/2015).

c) Crecimiento: 1,5%

**C) Ajuste al 1 Julio 2015 para los salarios que superan en más de un 50% a los mínimos de las categorías.**

Para el período 1/7/2015- 30/6/2016 se conviene un ajuste resultante de la acumulación de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación esperada: el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período 1 de Julio 2015- 30 de Junio 2016.

b) Por concepto de correctivo correspondiente al año anterior (1/7/2014-30/6/2015). Se revisarán los cálculos de inflación proyectada en Julio 2014, comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo del período (1/7/2014- 30/6/2015).

c) Crecimiento: 1%

**SEXTO:** Los incrementos porcentuales establecidos en las cláusulas cuarta y quinta no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.

**SÉPTIMO: Actas de ajustes salariales.** Las partes acuerdan que en los primeros días de Julio 2014, y Julio 2015, las partes se reunirán a los efectos de plasmar en un acta el ajuste que corresponda, de acuerdo a lo expresado en las cláusulas cuarta y quinta del presente convenio.

**OCTAVO: Correctivo:** Las eventuales diferencias -en más o en menos- entre la inflación esperada y la efectivamente registrada entre el 1/1/2015 y el 30/6/2016 se corregirá en el ajuste inmediatamente posterior al término del convenio (1° de julio de 2016).

**NOVENO. Composición del salario mínimo.** Los salarios mínimos podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones (como por ejemplo alimentación y transporte) a que referencia el artículo 167 de la Ley N° 16.713, no pudiendo superar estas últimas el 20% de la remuneración correspondiente. No estarán comprendidos dentro de los mismos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose.

**DÉCIMO: Presentismo.** El monto de la prima por Presentismo a partir del 1/7/13 es de \$ 584 por quincena, valor que se irá actualizando anualmente en el mismo porcentaje en que varíen los salarios mínimos del sector duran vigencia del presente convenio. El trabajador generará el derecho a percibir esta prima cuando no registre inasistencia por cualquier causa, ni llegadas tarde acumuladas superiores a 15 minutos durante la quincena. En caso de enfermedad debidamente justificada mediante certificación médica de ASSE o de la Sociedad Médica correspondiente, se contemplarán 3 días de ausencia hasta dos veces al año, en los que no se perderá la prima por Presentismo.

**DÉCIMO PRIMERO: Uniforme.** Las empresas proveerán sin cargo al personal administrativo el saco, túnica, delantal o uniforme que la misma entienda conveniente para su funcionamiento. Para el personal obrero, las empresas proporcionarán sin cargo, dos equipos de ropa anuales. Los equipos podrán ser entregados cada seis meses o simultáneamente. Dichos equipos constarán de: pantalón y saco o camisa

de trabajo. También se otorgará al personal que realice tareas que impliquen el manejo con materiales que resulten riesgosos dos pares de calzado de seguridad a efectos de prevenir accidentes que pudieran afectarle. Para el personal que realice tareas a la intemperie la empresa deberá disponer de equipos de lluvia para su uso. La empresa está obligada a entregar al personal que ingrese, por lo menos un equipo dentro de 45 días. El personal está obligado a su cuidado, conservación y/o reposición para el caso de extravío o deterioro por mal uso.

**DÉCIMO SEGUNDO: Seguridad en el trabajo.** Las partes acuerdan que durante la jornada laboral los trabajadores que desempeñen tareas en el sector de carga y descarga no podrá utilizar teléfonos celulares ni equipos de audio debiéndose acudir por cualquier urgencia (no necesariamente médica), que existiere al uso del teléfono del establecimiento comercial. El encargado del establecimiento ante cualquier llamada de urgencia, para el trabajador se compromete a su comunicación inmediata. Este acuerdo se basa en razones de seguridad y prevención de accidentes de trabajo.

**DÉCIMO TERCERO: Comisión Categorías.** Se crea una comisión tripartita que tendrá como objetivo analizar las categorías vigentes en el sector y su eventual modificación. Dicha comisión comenzará a funcionar 180 días antes del vencimiento del presente convenio.

**DÉCIMO CUARTO: Capacitación.** Las partes definirán un plan de capacitación para los trabajadores del sector, centrándose especialmente en el uso de maquinarias y seguridad.

**DÉCIMO QUINTO: Comisión de Salud Laboral.** Se acuerda crear una comisión integrada por delegados de los empleadores y trabajadores que tendrá como cometido analizar los temas vinculados con la salubridad en el ambiente laboral (Decreto 291/07), como así también de la problemática general de adicciones y considerar las posibles medidas a los temas planteados.

**DÉCIMO SEXTO: Cláusula de Salvaguarda.** En caso de que el PBI no alcance al 2% en el año durante la vigencia del convenio, o que el IPC supere el 12% en los años de vigencia del convenio, las partes se obligan a reunirse en un plazo de 30 días a efectos de discutir los aspectos del convenio que estén afectados por esta situación.

**DÉCIMO SÉPTIMO: Paz Social.** 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 alguno ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores, o por la Federación de Empleados del Comercio.

**DÉCIMO OCTAVO: 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 10 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 partes. 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 partes en libertad de adoptar las medidas que entienda pertinentes. El incumplimiento de lo dispuesto en las cláusulas décimo séptimo y décimo octavo facultará a cualquiera de la partes a dar por rescindido el convenio. Leída firman de conformidad en lugar y fecha antes señalado.