



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

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

*Subgrupo 13 - Empresas de Investigación de Mercado y  
Estudios Sociales*

Aviso N° 8799/016 publicado en Diario Oficial el 22/04/2016

**IMPO**

**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Mtro. Ernesto Murro

**DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO**  
Sr. Juan Castillo

**ACTA:** En la ciudad de Montevideo, el día 13 de abril de 2016, 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 Dras. Beatriz Cozzano y Natalia Baldomir y Sra. Elizabeth González, el delegado del sector empresarial Dr. Diego Yarza (CNCYS) y el delegado de los trabajadores Sr. Daniel Delgado (FUECYS) RESUELVEN:

**PRIMERO:** Las delegaciones del sector empresarial y de los trabajadores presentan a este Consejo el convenio suscrito en el día de hoy correspondientes al subgrupo 13 “Empresas de Investigación de Mercado y Estudios Sociales” con vigencia desde el 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2019.

**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.

**ACTA DE ACUERDO:** En Montevideo, el 13 de abril de 2016, se reúne el Consejo de Salarios del Grupo N° 19 “Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, subgrupo 13 “Empresas de Investigación de Mercado y Estudios Sociales”, integrado por los delegados del Poder Ejecutivo Dra. Beatriz Cozzano y Sra. Elizabeth González; los delegados del sector empresarial Dr. Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, Andrea Dumpierrez y Mariana Pomies asistidas por la Dra. Gloria Gari en representación de la Cámara de Empresas de Investigación Social y de Mercado de Uruguay (CEISMU) y por los delegados de los trabajadores y Jessica Solares, Ivonne García y Zully Cáceres en representación del Sindicato de Investigación de Mercado y Estudios Sociales afiliado a FUECYS y ACUERDAN:

**PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales.** Las normas de este acuerdo rigen a partir del 1° de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2018 (36 meses), acordándose la realización de ajustes salariales semestrales el 1ero de enero y 1ero de julio de 2016, 1ero de enero y 1ero de julio de 2017 y 1ero de enero y 1ero de julio de 2018.

**SEGUNDO: Ámbito de aplicación.** Sus normas tienen carácter nacional y se aplican a todos los trabajadores dependientes de las empresas que componen el sector “Empresas de Investigación de Mercado y Estudios Sociales”, salvo los cargos de niveles superiores a los correspondientes al Nivel 4- que por sus características- no serán alcanzados por las disposiciones salariales del presente acuerdo.

**TERCERO: Ajuste salarial 1° de enero de 2016** Los salarios del sector ajustaran al 1ero de enero de 2016 **5,14%** producto de la acumulación de los siguientes ítems: a) 4% valor nominal considerado para el período 1 de enero de 2016 a 30 de junio de 2016 y b) 1,10% correctivo pactado en el convenio que venció el 31 de diciembre de 2015. Los salarios correctivos correspondientes a las categorías incorporadas en la Franja 1 y en virtud de su monto, acumularan al referido valor 1,25% por lo que su ajuste será **6,46%**.

**CUARTO: Categorías** Se ratifica el convenio de categorías firmado el 24 de febrero de 2015, con las siguientes modificaciones: a) el Encuestador Calificado que se encontraba en el nivel 2 pasa al nivel 3.1; b) el Auditor de Comercios que se encontraba en el nivel 2 pasa al nivel 3.1; c) el Supervisor de Campo/ Asistente de campo que estaba en el nivel 3 pasa al nivel 3.2; d) el Encargado de Digitación que estaba en el nivel 3 pasa al nivel 3.2 y e) el Asistente de Investigación y Procesamiento que estaba en el nivel 3 pasa al nivel 3.2.

En cuanto al técnico- y siendo potestativo de las empresas encomendarle o no el manejo de vehículos- se conviene que el técnico a quien no se le encomiendan tareas simultaneas de chofer se mantiene en el nivel 3.1, en tanto que aquel a quien se le asigna la utilización de un medio de transporte bajo su responsabilidad pasará a un nuevo nivel que se identificará como 3.2.

**QUINTO:** En consecuencia los salarios mínimos al 1° de enero de 2016 serán:

**Nivel 1:** Personal de limpieza y Cadete..... \$ **14.373**

**Nivel 2:** Encargado(a) de Limpieza; Encuestador; Concertador/Reclutador; Chofer; Auxiliar de Operaciones/Auxiliar de Campo; Telefonista/Recepcionista; Digitador/a; Colector/a..... \$ **15.620**

**Nivel 3.1:** Encuestador calificado; Auditor de Comercios; Crítico (a)/Editor(a); Codificador(a); Ejecutivo (a) de Atención al Cliente/ Vendedor (a); Auxiliar Administrativo/ Contable; Secretario(a); Técnico ..... \$ **17.081**

**Nivel 3.2** Técnico con manejo de vehículos siendo tal el técnico que además conduce el vehículo para realizar su trabajo), Supervisor (a) de Campo/ asistente de campo; Encargado (a) de Digitación; Asistente de Investigación y Procesamientos..... \$ **17.712**

**Nivel 4:** Jefe(a) de Campo; Jefe(a) de Proyectos/Ejecutivo(a) de Cuentas; Jefe(a) Coordinador(a); Responsable de Sistemas; Responsable de Calidad de todos los procesos; ..... \$ **18.343**

**Disposiciones generales** Los salarios mínimos antes mencionados podrán integrarse por retribución fija o variable (por ejemplo comisiones), sin embargo no podrán integrarse con tickets, alimentación (lo que implica que deben ser abonados íntegramente en dinero).

Las empresas podrán asignar a los trabajadores- cuando la operativa así lo requiera- otras tareas inherentes a cualquier otra categoría que pertenezca a su escala salarial, o de nivel inferior manteniéndoles el salario. También podrán asignarles la realización de tareas correspondientes a categorías superiores, percibiendo el salario correspondiente a dicha categoría durante el período en que desarrollen la tarea.

**SEXTO: Destajos** Se reconoce entre las partes la necesidad de mantener la posibilidad del pago por destajo en el sector, acordándose los siguientes valores de remuneración por destajo para los cargos de encuestador y reclutador.

**CATEGORÍA ENCUESTADOR:** Se establecen los siguientes valores mínimos básicos para encuestas completas a regir a partir del 1° de enero de 2016.

#### Encuestas cara a cara

Duración	Valor en \$ a partir 1/01/16
Hasta 15 min.	\$ 56.07
16 - 30 min.	\$ 95.40
31 - 45 min.	\$ 124.46
46 - 60 min.	\$ 154.92

#### Encuestas telefónicas

Duración	Valor en \$ a partir 1/01/16
Hasta 5 min	\$ 13.77
6- 10 min.	\$ 23.84
11 - 15 min.	\$ 37.73
16 - 20 min.	\$ 51.86
+ 21 min.	\$ 65.39

#### Reclutamientos:

Motivacional	\$ 166.03
Locación central	\$ 124.59

Se ratifica la eliminación de la categoría mayor a 60 minutos en las encuestas cara a cara, cuyo pago se negociará caso por caso en cada empresa y para cada estudio en particular.

**SÉPTIMO: Ajuste del 1ero de julio de 2016.** El 1ero de julio de 2016 todos los

salarios vigentes al 30 de junio de 2016 recibirán un incremento de **4%** valor nominal considerado para el período 1ero de julio de 2016 a 31 de diciembre de 2016, salvo los pertenecientes a la franja 1 que por su monto acumularán 1,25% por lo que ajustarán **5,30%**.

**OCTAVO: Ajuste del 1° de enero de 2017:** El 1ero de enero de 2017 todos los salarios recibirán un incremento de **3,75%** valor nominal considerado para el período 1ero de enero 2017 a 30 de junio 2017, salvo los pertenecientes a la franja 1 que acumularán 1,25% por lo que ajustarán **5,05%**.

**NOVENO: Ajuste al 1° de julio de 2017** El 1ero de julio de 2017 todos los salarios percibirán un ajuste similar a la acumulación de los valores nominales mencionados en el artículo octavo (3,75% o 5,05%) y el correctivo por inflación resultante de la diferencia existente entre la inflación verificada en el período 1ero de enero de 2016 - 30 de junio de 2017 y los incrementos salariales nominales otorgados durante el mismo período, sin considerar el correctivo anterior ni los ajustes diferenciales para salarios sumergidos.

**DÉCIMO: Ajuste del 1° de enero de 2018 y el 1° de julio de 2018:** El 1ero de enero de 2018 y el 1° de julio de 2018 todos los salarios recibirán un incremento de **3,5%** (valor nominal considerado para el período 1ero de enero de 2018 a 30 de junio de 2018 y 1ero de julio de 2018 a 31 de diciembre de 2018 respectivamente), salvo los de la franja 1 que acumularán a dicha suma 1,25% por lo que ajustarán **4,79%** en cada periodo de ajuste.

**DÉCIMO PRIMERO: Correctivo final:** A la finalización del presente acuerdo se realizará un correctivo por inflación resultante de la diferencia entre la inflación verificada efectivamente y los incrementos nominales otorgados en el período comprendido entre el 1ero de julio de 2017 y el 31 de diciembre de 2018, sin considerar el correctivo anterior ni los porcentajes diferenciales para los salarios sumergidos.

**DÉCIMO SEGUNDO: Salvaguarda/Gatillo.** Si la inflación acumulada en el período comprendido entre el 1ero de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2016 superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste equivalente a, la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales nominales otorgados en dicho período. En los años siguientes, 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 inmediato anterior y los ajustes salariales nominales otorgados en dicho período. Una vez aplicada la salvaguarda deberá transcurrir un año para que pueda operar nuevamente.

**DÉCIMO TERCERO: Apreciaciones conceptuales:**

**A: Condiciones de realización de encuestas, pre test y forma de pago:** Se establece que la duración de las encuestas, y en consecuencia de su pago, se determinará en base a un pre-test que se realizará en una cantidad suficiente de casos como para establecer un tiempo promedio de duración. Si no se pudiera realizar el pre- test en forma previa al inicio del trabajo de campo, se fijará un pago aproximado por caso estimando la duración promedio de la encuesta y ajustando el mismo luego de realizada una cantidad suficiente como para definir el monto. Todas las encuestas realizadas en el pre- test se abonarán como parte del trabajo del encuestador, sean o no utilizadas luego como parte de la muestra definitiva.

**B: Encuesta completa y validada:** A los efectos de la aplicación de los acuerdos del sector para el pago de cualquier tipo de encuesta, se deben cumplir con la totalidad de las consignas e instructivos impartidos y ser validadas por la empresa (control de que efectivamente las consignas e instructivos fueron cumplidos). En caso de constatarse fraude en la confección de la encuesta, las empresas se reservan el derecho de catalogar el hecho como notoria mala conducta. En caso de existir dudas las partes se comprometen a analizar el punto en el marco de la cláusula de prevención de conflictos.

**C: Contratos a tiempo parcial o por convocatoria:** Las partes ratifican la modalidad contractual a tiempo parcial, por convocatoria o por proyecto, mediante la cual las empresas podrán optar por contratar personal, existiendo acuerdo de partes y suscribiendo el contrato correspondiente, por un período determinado en el cual puede ser convocado o no para trabajos puntuales. El personal convocado no está obligado a concurrir pero la negativa a dos convocatorias sucesivas se entenderá como renuncia, salvo razones expresamente justificadas que la empresa evaluará. El Trabajador no está a la orden y solo genera el cobro de los haberes salariales devengados. Finalizado el proyecto o cumplido el plazo se le dará de baja por fin de contrato. La empresa garantiza la cuota mutual del trabajador siempre que haya sido convocado y haya trabajado al menos nueve jornales al mes. Generados los jornales requeridos por el BPS para acceder al subsidio por desempleo el trabajador no convocado podrá solicitar el amparo a dicho subsidio. No convocado o no amparado al subsidio por desempleo, no se considera a la orden ni le corresponderá retribución alguna por los días no trabajados o no convocados. Esta modalidad contractual es opcional, no obligatoria y no elimina otras formas de contratación entre las partes en el marco de la normativa vigente.

**D: Trabajadores que cobrando por encuesta deben cumplir un horario determinado** Las partes ratifican lo expresado en el acta de Consejo de Salarios de 15 de mayo de 2012. A los efectos aclaratorios se ejemplifica de la siguiente forma: si en día de labor se trabajaron dos horas, corresponden se abonon dos horas de trabajo de acuerdo con el salario del laudo. Si con la remuneración obtenida por el trabajo a destajo ese día no se alcanza el salario mínimo del laudo por dos horas de labor se deberá abonar el salario obtenido con el destajo más la diferencia hasta alcanzar el mínimo en igual cantidad de horas. En tanto cada proyecto reconoce distinta intensidad de trabajo en su transcurso, y a los efectos de establecer si un trabajador ha alcanzado el salario mínimo fijado en el laudo, se tomará como mes completo comenzando a trabajar el 1ero de mes. En caso de que el ingreso al Proyecto haya sido luego del 1ero de mes, la comparación se hará tomando en cuenta todo el tiempo que dure el proyecto de que se trate, para de esta forma establecer su durante el mismo y en promedio se ha alcanzado mediante el destajo el salario mínimo previsto en el laudo. Si así fuera no corresponderá el pago de diferencia.

**DÉCIMO CUARTO: Compensación por desgaste de ropa de trabajo/ Uniformes:** Se acuerda que el pago de la compensación adicional por desgaste de ropa de trabajo, exclusivamente para los encuestadores de calle, se eleva a \$ 7.500 por año a partir del 1ero de enero de 2016, es decir \$ 625 por mes, o \$ 20,83 por día, en los mismos términos y condiciones establecidos en la cláusula Vigésimo Tercera del Convenio del 24 de Marzo de 2011. En caso de que las empresas exijan a su personal utilizar vestimenta especial para el desempeño de su tarea, será de cargo de las mismas el costo del uniforme respectivo.

**DÉCIMO QUINTO: Modificación de la prima por antigüedad** Se modifica la prima por antigüedad prevista en el artículo décimo sexto del convenio firmado el 26 de diciembre de 2013, publicado y registrado de conformidad a la normativa vigente, en lo referente a su tope que pasa a ser 1 año más y 1% más es decir de 5 a 6 años y de 5% a 6% manteniendo las condiciones antes pactadas para su percepción.

**DÉCIMO SEXTO: Cambadu/Estaciones de Servicio/ agua** La Cámara se compromete a mantener y continuar las gestiones realizadas a nivel de CAMBADU y Estaciones de Servicio, a los efectos de que se permita a los encuestadores de calle- debidamente identificados-utilizar el baño y la ingesta de agua. Ambas organizaciones han comunicado su voluntad y compromiso en tan sentido. En caso de que el uso del baño sea cobrado, la empresa reembolsará el importe contra la presentación del comprobante que contenga la identificación del emisor, el concepto e importe. A los encuestadores de calle por cada 12 encuestas (o la

denominación que cada empresa le de) domiciliarias, entregadas completas y validadas se le reintegrará el gasto de una botella de agua de 600 ml debiendo presentar la factura o tickets que acredite la compra y contenga identificación del comercio, concepto e importe. Cada empresa establecerá la forma y el plazo de la rendición de cuentas (mensual, quincenal, semanal etc). En caso de encuestas coincidentales se les reintegrará el gasto de una botella de agua de 600 ml por jornada trabajada mayor de cuatro horas como mínimo. Cada empresa establecerá la forma y plazo de la rendición de cuentas (mensual, quincenal, semanal, etc). Las empresas que ya otorguen este beneficio u otro más favorable, continuarán con su actual sistema, sin que deban adicionar el beneficio que por este acuerdo se otorga.

**DÉCIMO SÉPTIMO: Víctimas de hurto/robo** En el caso de los trabajadores que cumplan sus funciones en calle que sean víctimas de robo o hurto, la empresa les repondrá sin costo la tarjeta de débito bancaria para el cobro de los haberes. A su vez, los trabajadores que deban realizar tareas en la calle con vehículo propio o de la empresa, si son víctimas de robo o hurto, la empresa se compromete a hacerse cargo del costo de la reposición de la libreta de conducir, con un máximo de una vez por año. En ambos casos se deberá presentar la denuncia policial que acredite el robo o hurto y el nuevo documento una vez obtenido.

**DÉCIMO OCTAVO: Capacitación** Las partes manifiestan su voluntad de trabajar en conjunto el tema de la capacitación de los trabajadores del sector, buscando a través de INEFOP una mejora de su calificación que redunde en beneficio tanto de los trabajadores como de las empresas.

**DÉCIMO NOVENO: Combate a la informalidad** Las partes manifiestan su preocupación por los niveles de informalidad en el sector, y a efectos de preservar la viabilidad del mismo y por ende de las fuentes de trabajo, se comprometen a denunciar los casos de los que tengan conocimiento, y exigir el cabal e integro cumplimiento de los convenios del sector.

**VIGÉSIMO: Certificaciones:** Es valor entendido para las partes que el trabajador enfermo tiene obligación de cuidar su salud y derecho al reposo y tratamiento indicado. Las partes están de acuerdo, asimismo, que constituye una falta disciplinaria grave, si durante una certificación médica, el trabajador prestara servicios en otra empresa, o desarrolle cualquier otra tarea -sea o no remunerada- que colida y/o resulte incompatible con la dolencia por la cual fue certificado. De hacerlo, la empresa se reserva el derecho de catalogar el hecho como "notoria mala conducta." En caso de existir dudas, las partes se comprometen a analizar el punto en el marco de la cláusula de prevención de conflictos.

**VIGÉSIMO PRIMERO: Beneficios anteriores** Se ratifica la vigencia de todos los beneficios pactados en los anteriores convenios colectivos del sector que no se contrapongan con el presente.

**VIGÉSIMO SEGUNDO: Cláusula de paz, prevención y autocomposición de conflictos:** 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 y Servicios (FUECYS). Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva, será comunicada a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión bipartita. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos de que éste asuma sus competencias. De no lograrse tampoco acuerdo en ese ámbito, se elevará el diferendo a la competencia de la DINATRA en el marco de lo establecido en la Ley 18.566. Durante todas las instancias de negociación consecuencia de la aplicación de la presente cláusula, las partes se comprometen a negociar

de buena fe, absteniéndose de tomar medidas de cualquier naturaleza a consecuencia del diferendo.

**VIGÉSIMO TERCERO: Obligación de renegociar** Las partes se comprometen a que 90 días antes de la finalización del presente convenio, en forma previa a la convocatoria del Consejo de Salarios, comenzarán en forma bipartita a renegociar.

**VIGÉSIMO CUARTO: Retroactividad.** La retroactividad generada por la aplicación de los incrementos salariales del 1 de enero de 2016 que se acuerdan en el presente convenio se abonarán por las empresas no más allá del 31 de mayo de 2016.

Leído, se ratifican y firman 8 ejemplares de un mismo tenor en lugar y fecha arriba indicados.