

1

Paul Zuyi

ACTA. En Montevideo, el 31 de enero de 2025 reunido el **Consejo de Salarios 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"** integrado por los **delegados del Poder Ejecutivo:** Dres. Carlos Rodríguez, Ericka Díaz y Francisco Tucci, los **delegados de los trabajadores:** Sra. Miriam Borba y Sr. Juan Del Valle en representación de la **Federación de Empleados del Comercio y los Servicios (FUECYS)**, acompañados de los Sres. Marcos Vargas, Elías Díaz, Luis Arijon, Richard Zipitria, Carlos Ribeiro, Jorge Pereyra, Darwin Parodi, asistidos por la Dra. Ana Laura Alonso y los **delegados del sector empresarial:** Dr. Juan Mailhos y Dr. Diego Yarza en representación de la **Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS)**; acompañados del Sr. Oscar Sagasti y Sr. Jorge Silva en representación de la **Cámara Uruguaya de Empresas de Seguridad (CUES)** y el Cr. Daniel Erosa y Sr. Diego Giannarelli en representación de la **Federación Uruguaya de Empresas de Seguridad (FUDES)**, asistidos por la Dra. Rosana Audiffred quienes adoptan la siguiente decisión de Consejo de Salarios: -----

PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación. El presente acuerdo regirá el período comprendido entre el 1° de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2027 (36 meses) y sus disposiciones 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 al 1° de enero de 2025. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2024 tendrán un incremento salarial de **3.56%** compuesto por los siguientes items: a) 3.04% por concepto de adelanto de inflación y b) 0.5% por concepto de crecimiento salarial. Por lo expuesto, los salarios mínimos por categoría, con vigencia desde el 1° de enero de 2025 serán:

Franja 2 – Vigilante Auxiliar.....\$ 39.806 (mensual)

Franja 3 – Chofer.....\$ 40.696 (mensual)

Franja 4 - Encargado de Turno.....\$ 41.589 (mensual)

Personal Administrativo..... \$ 43.426 (mensual)

Composición del salario mínimo. 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, presentismo, el plus por porte de armas, el plus por el uso de un segundo idioma, el plus por trabajo con apoyo de animales, y la labor en entidades financieras, las que no se tomarán en cuenta para dicho cálculo. Las partidas no gravadas a que hace referencia el artículo 167 de la ley

[Handwritten signature]

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

Régimen de trabajo. El régimen de trabajo en el sector es el establecido en su totalidad en el acta de Consejo de Salarios de fecha 23 de diciembre de 2019.

TERCERO. Ajuste salarial al 1° de julio de 2025. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2025 tendrán un incremento salarial de **2.12%** compuesto por los siguientes items: a) 1.61% por concepto de adelanto de inflación y b) 0.5% como crecimiento salarial. En consecuencia, los salarios mínimos por categoría, con vigencia desde el 1° de julio de 2025 serán:

Franja 2 – Vigilante Auxiliar.....	\$ 40.650 (mensual)
Franja 3 – Chofer.....	\$ 41.559 (mensual)
Franja 4 - Encargado de Turno.....	\$ 42.471 (mensual)
Personal Administrativo.....	\$ 44.347 (mensual)

CUARTO: Correctivo. Independientemente de la aplicación de la cláusula siguiente, transcurridos doce meses de la vigencia de la presente decisión de Consejo de Salarios, se aplicará un correctivo por la diferencia existente entre los incrementos salariales otorgados por concepto de adelanto de inflación y el Índice de Precios al Consumo verificado efectivamente en el período 1ero de enero a 31 de diciembre de 2025. Si el Índice de Precios al Consumo fuere de hasta un 1% inferior a los incrementos otorgados por tal concepto, en el período de referencia, no se realizara correctivo; si fuere superior se corregirá únicamente por la diferencia que excede el 1%.

QUINTO: Ajuste salarial al 1° de enero de 2026. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2025 tendrán un incremento de **3.83%** compuesto por los siguientes items: a) 3.06% por concepto de adelanto de inflación y b) 0.75% como crecimiento salarial.

SEXTO: Ajuste salarial al 1ero de julio de 2026. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2026 tendrán un incremento de **2.12%** compuesto por los siguientes items: a) 1.61% por concepto de adelanto de inflación y b) 0.5% como crecimiento salarial.

SÉPTIMO: Correctivo. Transcurridos veinticuatro meses de la vigencia de la presente decisión, se aplicará un correctivo por la diferencia existente entre los incrementos salariales otorgados por concepto de adelanto de inflación y el Índice de Precios al Consumo verificado efectivamente en el período 1ero de enero a 31 de diciembre de 2026. Si el Índice de Precios al Consumo fuere de hasta un 1% inferior a los incrementos otorgados por tal concepto, en el período de referencia, no se realizara

correctivo; si fuere superior se corregirá únicamente por la diferencia que excede el 1%. -----

OCTAVO: Ajuste salarial al 1ero de enero de 2027. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2026 tendrán un incremento de **3.83%** compuesto por los siguientes items: a) 3.06% por concepto de adelanto de inflación y b) 0.75% como crecimiento salarial. -----

NOVENO: Ajuste salarial al 1ero de julio de 2027. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2027 tendrán un incremento de **2.12%** compuesto por los siguientes items: a) 1.61% por concepto de adelanto de inflación y b) 0.5% como crecimiento salarial. -----

DÉCIMO: Correctivo final. A la finalización de la vigencia de la presente decisión, se aplicará un correctivo por la diferencia existente entre los incrementos salariales otorgados por concepto de adelanto de inflación y el Índice de Precios al Consumo verificado efectivamente en el período 1ero de enero a 31 de diciembre de 2027. Si el Índice de Precios al Consumo fuere de hasta un 1% inferior a los incrementos otorgados por tal concepto, en el período de referencia, no se realizara correctivo; si fuere superior se corregirá únicamente por la diferencia que excede el 1%. -----

DÉCIMO PRIMERO: Beneficios anteriores. Se ratifica la vigencia de todos los beneficios establecidos en convenios y/o acuerdos de Consejo de Salarios anteriores que no se contrapongan con las disposiciones del presente acuerdo. -----

DÉCIMO SEGUNDO: Salud mental. Las partes exhortan el cumplimiento de la Ley 19.529 referente a la salud mental, exhortando también a las empresas a que procuren tener flexibilidad en la temática relativa a las licencias vinculadas a la salud mental de los trabajadores. -----

DÉCIMO TERCERO: Chofer de bi-rodados. Las empresas deberán proveer a los trabajadores que conduzcan bi-rodados del siguiente equipamiento: casco, calzado de protección que cubra el pie, tobillo y la espinilla, guantes de conducción de caña larga con ajuste en la muñeca y parte superior de la caña, cubre piernas y equipo de lluvia impermeable. El trabajador tiene la obligación de utilizar los elementos de seguridad provistos por la empresa. -----

Las partes exhortan, que de ser posible, se comience a cumplir la obligación de realizar la entrega no más allá del 31 de marzo de 2025; sin perjuicio, de que las empresas deberán dar cumplimiento indefectiblemente con la entrega el 15 de junio del presente año. -----

El vehículo deberá contar con toda documentación para circular conforme la normativa legal vigente. Para ello se deberá contar con la documentación original, o copia de la documentación del vehículo. -----

DÉCIMO CUARTO: Vínculos laborales. Se sustituye integralmente el texto del artículo décimo tercero de la decisión de Consejo de Salarios de fecha 31 de enero de 2023, por el siguiente: "Con el objetivo de reglamentar en el sector la existencia de los contratos que definen una carga horaria semanal, mínima sin definir el máximo, es que las partes acuerdan: -----

a) El mínimo de la carga horaria garantizada deberá corresponder a un total de 8 días de trabajo, siendo cada uno de ellos de 8 horas, con sus correspondientes descansos (siempre y cuando el trabajador asista a trabajar en los días que es citado). -----

Una vez cumplidos los 8 días de trabajo de 8 horas de labor, el trabajador no tiene la obligación de trabajar, no siendo sancionable por tal motivo. Cualquier otra convocatoria será opción para el trabajador. -----

b) El salario se establece realizando un prorratio del sueldo básico vigente para la categoría vigilante auxiliar, según la carga horaria mensual siendo desde el 1ero de enero de 2025 de \$39.806.

Un ejemplo de mecanismo de cálculo:

\$ 39.806 --- 44 horas

x --- 16 horas por semana

x = $(39806 \cdot 16) / 44$ (cálculo prorratio)

16 horas semanales * 4.32 (promedio de semanas de un mes) = 69 horas mensuales.

c) Este tipo de contratos queda limitado a un tope máximo del 10% efectivo del total de los trabajadores activos en cada empresa. -----

d) La comunicación de asignación de servicios podrá realizarse bajo cualquiera de las modalidades de comunicación de que disponga la empresa, como ejemplos no taxativos: teléfono, correo electrónico, aplicaciones digitales, etc; considerándose todas modalidades fehacientes de convocatoria a trabajar. -----

e) Todos aquellos contratos que fueran suscritos entre el 31 de diciembre de 2023 y hasta la suscripción del presente acuerdo, continuarán vigentes sus condiciones originales en tanto no culmine la relación laboral por completo o que a solicitud del trabajador, por su conveniencia prefiera pasar al nuevo régimen; lo que generará la liquidación correspondiente por parte del contratante. -----

DÉCIMO QUINTO: Informalismo. Se constituye una comisión de trabajo que podrá funcionar en la modalidad bipartita, tripartita y/o mixta, que tendrá por objeto tratar todos aquellos temas relacionados con el informalismo dentro del sector de actividad. En la comisión, se acordará la forma de trabajo, la periodicidad de las reuniones y todos aquellos aspectos formales que refieran a su funcionamiento; se designarán por el sector trabajador y empleador tres delegados titulares y dos suplentes como máximo, por cada parte, como integrantes de la comisión de trabajo. La comisión se

conformará como máximo en el mes de abril del presente año, siendo convocada la primera reunión en el Ministerio de Trabajo.

DÉCIMO SEXTO: Condiciones de trabajo. Las partes acuerdan conformar una comisión con el objetivo de analizar las condiciones en que deben estar las casetas de vigilancia para la prestación de servicios. La misma comenzará a trabajar desde el mes de junio de 2025, funcionando de forma tripartita, mensualmente y por un período de 6 meses en la búsqueda de un resultado final. Una vez constituida, las partes podrán modificar la forma de funcionamiento y cualquier aspecto que entiendan colabore para su mejor funcionamiento

DÉCIMO SÉPTIMO: Licencia por duelo. Las partes acuerdan extender el alcance de lo establecido en el artículo 7 de la Ley 18.345 respecto al caso del fallecimiento de nietos, en consecuencia, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 3 días hábiles conforme a lo establecido en la normativa referida.

En el caso de fallecimiento de abuelos, dando aviso y acreditando el trabajador en debida forma el deceso, tendrá derecho a dar aviso a la empresa para la cual se desempeña para contar con tres días hábiles (no pagos) en las mismas condiciones establecidas por la Ley citada precedentemente.

DÉCIMO OCTAVO: Sanciones disciplinarias. Desde el 1ero de febrero de 2025 aquellos trabajadores que tengan o se le aplique en el futuro como sanción disciplinaria una suspensión de 6 o 7 días, en caso de tener que aplicarle una nueva sanción, pasados 12 meses de la sanción anterior de 6 o 7 días, se reiterara por única vez, la misma cantidad de días de suspensión (6 o 7) a excepción de que se tratara de una falta que pueda calificarse de grave o muy grave. En todos los casos deberá tomarse en consideración los principios rectores para la aplicación de sanciones disciplinarias de: proporcionalidad, gradualidad, inmediatez, progresividad, etc.

DÉCIMO NOVENO: Categoría laboral. Las partes acuerdan dar una nueva descripción a la categoría laboral de **Vigilante Auxiliar** que será la siguiente: "Es el trabajador legalmente habilitado, que desempeña la función de vigilancia en el área o perímetro asignado por la empresa, de acuerdo a las pautas establecidas para el servicio.

Además de las tareas de vigilancia, debe ejercer una tarea adicional a la mencionada, sea ésta a modo de ejemplo: portería, recepcionista, identificación de personas u objetos, servicio de telefonía, archivista, ascensorista, manipulación de computadoras."

VIGÉSIMO: Uniforme. El trabajador al momento de culminar la relación laboral con una empresa, independientemente de la causa de la misma, está obligado a entregar su uniforme en un plazo de 10 días corridos. De no cumplir con dicha entrega, la

empresa podrá descontárselo de su liquidación final de haberes. En caso de hurto del uniforme deberá presentarse por el trabajador la denuncia policial respectiva. -----
Lo establecido, sin perjuicio de la vigencia de la cláusula vigésima del acuerdo de fecha 7 de febrero de 2017. -----

VIGÉSIMO PRIMERO: Capacitación. Ante los eventuales cambios anunciados por el Ministerio del Interior en materia de capacitaciones, a partir de la fecha en que DIGEFE exija el cumplimiento de los nuevos requisitos, los cursos de capacitación y/o actualización que DIGEFE solicite, 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 casos de despido por notoria mala conducta, o rescisiones de contrato a prueba se deberá reintegrar el costo de dicha capacitación (descontándose de su liquidación por egreso) en los siguientes plazos : -----

- En caso de egreso del trabajador antes de los 12 meses desde el inicio de la relación laboral, se reintegrará el 100% del costo del curso.

- Si la relación laboral concluye entre los 12 y 24 meses del ingreso, los trabajadores abonarán un porcentaje a determinar por las partes.

- Si la relación laboral concluye entre los 24 meses y 1 día y los 36 meses del ingreso, los trabajadores abonarán un porcentaje a determinar por las partes.

- Si la relación laboral concluye entre los 36 meses y un día y los 42 meses del ingreso, los trabajadores abonarán un porcentaje a determinar por las partes.

Las partes negociarán en el ámbito de los Consejos de Salarios, para establecer los porcentajes que se descontarán, en el entendido que en el primer tramo mencionado (hasta los 12 meses) el reintegro del costo será del 100%, restando negociar los porcentajes pendientes de asignación. -----

Estos descuentos a efectuar por capacitaciones, deberán ser deducidos de la liquidación final de haberes. El certificado de la capacitación que el trabajador obtiene producto de los cursos realizados, deberá ser entregado al mismo, una vez culminado el curso. -----

En cualquier situación, el costo total, no podrá exceder lo que marca la normativa vigente (art 3 de la Ley 17.829). -----

VIGÉSIMO SEGUNDO: Es responsabilidad del trabajador actualizar y mantener vigente su capacitación para poder desempeñar sus funciones según lo establecido por la normativa vigente. Por lo tanto, es fundamental que asista y apruebe las capacitaciones necesarias, independientemente de si se realizan dentro o fuera de su horario laboral. -----

VIGÉSIMO TERCERO: Mecanismo de prevención de conflictos. En caso de situaciones o diferencias entre trabajadores y empresarios del sector que puedan

[Handwritten signatures]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

