

**CONVENIO:** En la ciudad de Montevideo, el día 7 de noviembre de 2008, **POR UNA PARTE:** los delegados empresariales Cr. Hugo Montgomery en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, Danilo Colman, Alain Mizrahi y Solange Cancela en representación de las empresas del sector **Y POR OTRA PARTE:** los delegados de los trabajadores del sector Laura Rojas, Juan Ludzcanoff, Eduardo Sosa y Sergio Bustamante en representación de FUECI acuerdan la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales 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" en los siguientes términos:-----

**PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación:** El presente convenio abarcará el periodo comprendido entre el 1° de julio de 2008 y el 31 de diciembre de 2010 y sus normas tendrán carácter nacional y se aplicarán a todos los trabajadores dependientes de las empresas que componen el sector "Empresas de Investigación de Mercado y Estudios Sociales". -----

**SEGUNDO: Ajuste salarial 1° de julio de 2008:** Los salarios mínimos al 1° de julio de 2008 serán:-----

Nivel 1: Limpiador y Cadete.....\$ 6000

Nivel 2: Reclutador, Encuestador, Auditor, Telefonista

Recepcionista, Digitador, Auxiliar 3ra de impresión

Ayudante 2da. de Campo.....\$ 6.600

Nivel 3: Vendedor, Operador, Supervisor, Auxiliar Contable

Ayudante 2da. de Impresión, Ayudante de Campo.....\$ 7.500

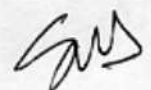

Nivel 4: Auxiliar 1ra. De impresión, Ayudante Analista, Jefe de

Campo, Encargado de Ventas, Operador de Equipos,

Coordinador.....\$ 8.056

**TERCERO:** 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 julio de 2008:-----



**Encuestas cara a cara**

Duración	Valor en \$ a partir 1/07/08
Hasta 15 min.	23.69
15 - 30 min.	40.32
30 - 45 min.	52.61
45 - 60 min.	65.47

**Encuestas telefónicas**

Duración	Valor en \$ a partir 1/07/08
Hasta 5 min	5.83
6 - 10 min.	10.09
11 - 15 min.	15.94
16 - 20 min.	21.92
+ 21 min.	27.63

**Reclutamientos:**

Motivacional	70.17
Locación central	52.65

**CUARTO:** Se elimina del convenio la categoría mayor a 60 minutos en las encuestas cara a cara. El pago de estas encuestas se negociará caso por caso en cada empresa y para cada estudio en particular.-----

**QUINTO:** Las encuestas se clasificarán en dos tipos:-----

- de opinión pública o sociales.-----
- de mercado.-----

Las encuestas de mercado se pagarán un 5% más que las de opinión pública o sociales, siempre y cuando su duración sea superior a 15 minutos.-----

**SEXTO:** Los precios básicos de cada estudio, en cualquiera de sus categorías de tiempo, corresponden a estudios realizados de forma coincidental, por "barrido" o similares.-----

**SÉPTIMO:** Cuando se deba cumplir alguna rutina de campo se sumara un 3% al valor base de la encuesta. Se entiende por "rutina de campo" exclusivamente el registro de hojas de ruta.-----

*[Handwritten signature]*

**OCTAVO:** En estudios específicos que requieran la aplicación de métodos de selección del entrevistado dentro de un hogar (tablas de sorteo, último cumpleaños, etc.) se sumará un 4.5% más sobre el precio base, siempre y cuando se trate de un sorteo entre todos los integrantes del hogar y no entre quienes se encuentran presentes en el momento que pasó el encuestador (dicho de otra forma, cuando exista la posibilidad de que el encuestador deba volver a realizar la encuesta en otro momento si la persona a entrevistar no se encuentra en su hogar en ese momento).-----

**NOVENO:** Si las muestras deben respetar cuotas por sexo, se sumará un 8.5% sobre el valor base de la encuesta.-----

Si las muestras deben respetar cuotas por tramo de edad, se aplicarán los siguientes porcentajes de incremento por sobre el valor base por encuesta:

- un solo tramo: 0%, salvo si este tramo es inferior a 20 años. En ese caso, se aplicará un 8.5% de incremento.
- de 2 a 4 tramos: 8.5%
- de 5 a 8 tramos: 12.75%
- más de 8 tramos: 17%


Si a efectos de calificar para la aplicación de una encuesta una persona debe ser consumidora de un producto o servicio, se aplicarán los siguientes incrementos sobre el valor base por concepto de "filtro":-----

- Si debe ser consumidora de una categoría de productos: 8.5%
- Si debe ser consumidora de una marca específica: 10% si se trata de una marca con una cuota de mercado notoriamente superior al 50%, ó 20% si se trata de una marca con una cuota de mercado notoriamente inferior al 50%.

A medida que se agregan rutinas, cuotas o filtros se establece la respectiva sumatoria de porcentajes sobre el precio base que corresponda. Así en un estudio de mercado de 20 minutos con rutina, cuotas por sexo y tres tramos de edad, en el que se buscan personas consumidoras de la marca X (que tiene una cuota de mercado de 25%), al precio base se le agrega un 45% compuesto de la siguiente forma: 5% por ser un estudio de mercado, 3% por rutina, 8.5% por cuota según sexo, 8.5% por cuota según tres tramos de edad y 20% porque la marca X tiene menos de 50% de cuota de mercado.-----

**DÉCIMO:** Cuando en un mismo formulario coincidan una encuesta de mercado y una de opinión pública, se pagará como una u otra en función de la duración de uno y otro bloque: si la duración (medida en tiempo de aplicación) del bloque de opinión pública es mayor que la del bloque de mercado, se pagará como de opinión pública, y viceversa.


*[Handwritten signature]*


 **DÉCIMO PRIMERO:** Si en una encuesta existe la posibilidad de que se apliquen dos cuestionarios de duraciones sensiblemente diferentes en función de algún filtro, se establecerán valores diferentes en función de la duración de uno y otro cuestionario, según los tramos definidos en el artículo tres.-----

**DÉCIMO SEGUNDO:** Las encuestas a realizarse en las "zonas ABC1" (niveles socioeconómicos más altos) se pagarán un 20% por encima del valor base.-----


**Los artículos tercero a décimo segundo rigen exclusivamente para los encuestadores.**-----

**DÉCIMO TERCERO:** Los salarios mínimos establecidos en la cláusula segunda podrán integrarse por retribución fija o variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones a que hace referencia el artículo 167 de la Ley 16713-----


 **DÉCIMO CUARTO: Sobrelaudos:** El 1ero de julio de 2008 todos los trabajadores que perciban un salario hasta un 20% por encima del salario mínimo de su categoría recibirán un aumento del 8,02% que surge de la acumulación de los siguientes conceptos:-----


 A) Inflación esperada: 2,69% resultante del promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central y la mediana de las expectativas de inflación relevadas por el BCU entre instituciones y analistas económicos.-----

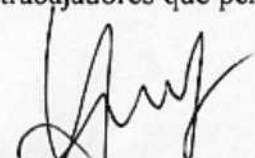
B) Correctivo: 2,13% de acuerdo a lo pactado en el convenio de fecha 7 de setiembre de 2006.-----

 C) Incremento real :3 %-----

Los trabajadores que perciban un salario superior al 20% del mínimo de su categoría pero igual o inferior al 35% de dicho mínimo recibirán un aumento del 6,97 % (inflación esperada 2,69% correctivo 2,13% y 2% incremento real) Los que perciban salarios superiores al 35 % del mínimo de su categoría recibirán un incremento del 5,92% (2,69%, 2,13% y 1 % incremento real).-----

 **DÉCIMO QUINTO: Ajuste del 1º de enero de 2009:** El 1ero de enero de 2009 todas las retribuciones recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) Promedio entre la meta mínima y máxima de inflación que fije el Banco Central (centro de la banda) para el periodo 1 de enero de 2009 y 31 de diciembre de 2009 y b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el periodo julio-diciembre 2008 y la inflación real de igual periodo.-----

 **DÉCIMO SEXTO: Ajuste al 1º de julio de 2009:** El 1ero de julio de 2009 todos los trabajadores que perciban un salario hasta un 20% por encima del salario mínimo de su





SM  
categoría recibirán un aumento del 6 % por concepto de crecimiento. Los trabajadores que perciban un salario superior al 20% del mínimo de su categoría pero igual o inferior al 35% de dicho mínimo recibirán un aumento del 4% por dicho concepto. Los que perciban salarios superiores al 35% del mínimo de su categoría recibirán un incremento del 2% por este concepto.-----

**DÉCIMO SÉPTIMO: Ajuste del 1º de enero de 2010:** El 1ero de enero de 2010 todas las retribuciones recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes items: a) Promedio entre la meta mínima y máxima de inflación que fije el Banco Central (centro de la banda) para el período 1 de enero de 2010 y 31 de diciembre de 2010 y b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período enero-diciembre 2009 y la inflación real de igual período.-----

AM  
K  
DÉCIMO OCTAVO: **Ajuste del 1º de julio de 2010:** El 1ero de julio de 2010 los trabajadores que perciban un salario hasta un 20% por encima del salario mínimo de su categoría recibirán un aumento del 6 % por concepto de crecimiento. Los trabajadores que perciban un salario superior al 20% del mínimo de su categoría e igual o inferior al 35% de dicho mínimo recibirán un aumento del 4% por dicho concepto. Los que perciban salarios superiores al 35% del mínimo de su categoría recibirán un incremento del 2% por concepto de crecimiento-----


NOV  
DÉCIMO NOVENO: **Correctivo final:** Al término de este convenio se revisarán los cálculos de la inflación proyectada para el período enero-diciembre 2010, comparándolos con la variación real del IPC de igual período. La variación en más o en menos se ajustará a los valores de salarios que rijan a partir del 1ero de enero de 2011.--

VIGÉSIMO: Los incrementos de salarios establecidos en el presente acuerdo no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.----- Aquellas empresas que hayan otorgado aumentos de salarios a cuenta de lo establecido en el presente convenio, podrán descontarlos.-----


VIGÉSIMO PRIMERO: **Compensación por desgaste de ropa de trabajo:** Las empresas pagarán una compensación proporcional a la cantidad de jornales trabajados para los encuestadores que realizan tareas en la calle.-----


El equipamiento anual que se considera a los efectos de estimar la compensación en \$2500 es el siguiente: 1 par de zapatos, 1 camiseta de manga corta, 1 buzo, 1 campera de abrigo, 2 pantalones, protector solar para los meses de verano. La misma será prorrateada dividiéndose entre 12 meses y 30 días por mes (\$7 por jornal), que se liquidarán junto con el salario y se reajustarán de la misma forma.-----


Signature


 Las empresas que prefieran entregar uniformes en lugar de una compensación monetaria podrán hacerlo. Solo tendrán derecho a esta compensación por desgaste de ropa de trabajo aquellos encuestadores que hayan completado un mínimo de 120 jornales trabajados en los doce meses anteriores al proyecto en curso.-----


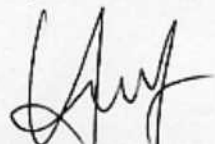
**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Se establece la posibilidad de contratar codificadores/digitadores a destajo. En este caso, el valor de cada formulario codificado y/o digitado se definirá a partir de un pre-test cuyo objetivo es determinar una productividad razonable por hora trabajada, para cada estudio en particular. El salario percibido por el codificador/digitador destajista no podrá ser inferior al laudo de un trabajador mensual del Nivel 2 prorrateado según la productividad calculada en el pre-test.-----

  
**VIGÉSIMO TERCERO: Disposiciones generales para todas las categorías:** Aquel trabajador que en forma transitoria deba realizar suplencias por un periodo mayor de 5 días en una categoría superior, percibirá el salario correspondiente a dicha categoría durante el periodo que dure la suplencia Este hecho deberá ser registrado en el Libro Único de Trabajo.-----

  
**VIGÉSIMO CUARTO: Beneficios anteriores:** Se confirma la permanencia de los beneficios pactados en los convenios colectivos del 2005 y del 2006 con las siguientes modificaciones: Se mantienen las cláusulas Octava y Novena del convenio anterior ("viático de trabajadores mensuales" y "viático de encuestadores") aumentándose la compensación a \$13 por cada 50 km. recorridos, siempre a partir de los 60 km. de distancia si reside en Montevideo y Área Metropolitana, y cualquiera sea la distancia si reside en el Interior. Ésta compensación es por concepto de "tiempo ocioso" de traslado y no incluye los gastos de alojamiento y alimentación, los cuales quedarán a cargo de la empresa.-----

  
**VIGÉSIMO QUINTO: Licencias especiales:** Los trabajadores del sector tendrán derecho a licencias especiales, en todos los casos con goce de sueldo y sin descuento de sus licencias reglamentarias, usufructuando lo que sea más beneficioso ya sea por los convenios anteriores o el régimen legal.-----

  
**VIGÉSIMO SEXTO: Enfoque de género:** Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 16045 de no discriminación por sexo; 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.-----

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.-----

**VIGÉSIMO SÉPTIMO:** Se ratifica el cumplimiento del Decreto 291/007.-----

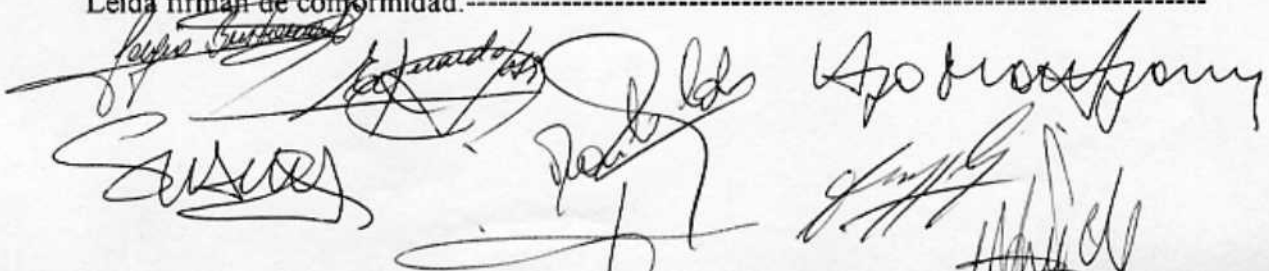
**VIGÉSIMO OCTAVO:** Se acuerda que cuando las empresas realicen cursos de capacitación o seminarios exista un cupo (a determinar) de inscripciones gratuitas para los encuestadores.-----

**VIGÉSIMO NOVENO: Cláusula de salvaguarda:** En la hipótesis que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribieron los actuales convenios, las partes podrán convocar el Consejo de Salarios respectivo para analizar la situación. En este caso el Poder Ejecutivo analizará a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Finanzas, la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salarios correspondiente para ello.-----

**TRIGÉSIMO: 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).-----

**TRIGÉSIMO PRIMERO:** Las partes han acordado que los trabajadores que por sus funciones y tareas desempeñen cargos de niveles superiores a los correspondientes al Nivel 4, no serán alcanzados por las disposiciones salariales del presente convenio.-----

Leída firman de conformidad.-----



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including representatives of the workers and employers.

**Declaración unilateral del sector empresarial:** Los representantes del sector empleador dejan constancia de que más allá de estar de acuerdo con la necesaria inclusión de una cláusula de salvaguarda para atender situaciones que pudiesen afectar la estabilidad del sector o de las fuentes de trabajo, no comparten el contenido de la cláusula oficial incluida en este convenio. Su aceptación final se basa en el objetivo primordial de lograr un acuerdo evitando así que tal discrepancia se convierta en un impedimento para alcanzarlo.-----

*H. J. González* *J. J. J.*

*Sus*

*[Signature]*