

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, 20 NOV 2006

VISTO: El acuerdo logrado en el Grupo Núm. 14 (Intermediación financiera, seguros y pensiones), Subgrupo 05 (Cooperativas de Ahorro y Crédito) y Capítulo 01 (Cooperativas de Capitalización) de los Consejos de Salarios convocados por Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005. -----

RESULTANDO: Que el 3 de octubre de 2006 los delegados de las organizaciones representativas empresariales y de los trabajadores acordaron solicitar al Poder Ejecutivo la extensión al ámbito nacional del convenio colectivo celebrado en el respectivo Consejo de Salarios. -----

CONSIDERANDO: Que, a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto-Ley 14.791 de 8 de junio de 1978. -----


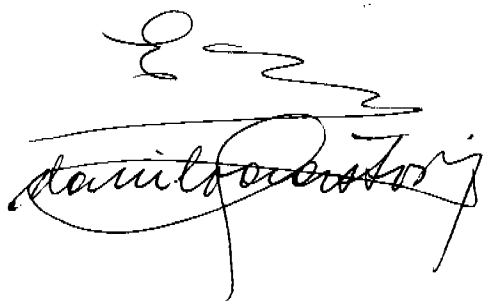
ATENTO: A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el art. 1º del Decreto-Ley 14.791 de 8 de junio de 1978. -----

----- **EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA** -----

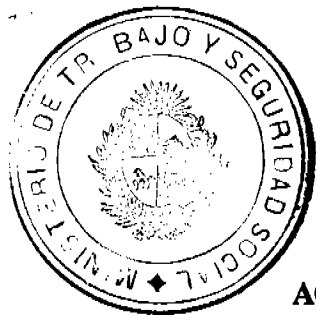
----- **DECRETA** -----

ARTÍCULO 1º.- Establécese que el convenio colectivo suscrito el 3 de octubre de 2006, en el Grupo Núm 14 (Intermediación financiera, seguros y pensiones), Subgrupo 05 (Cooperativas de Ahorro y Crédito) y Capítulo 01 (Cooperativas de Capitalización) que se publica como Anexo al presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1º de julio de 2006, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho Capítulo. -----

ARTICULO 2º.- Comuníquese, publíquese, etc. -----



Dr. Tabaré Vázquez
Presidente de la República



ACTA: En Montevideo, el día 3 de octubre de 2006, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 14 "Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones", integrado por los delegados del Poder Ejecutivo Dres. Nelson Díaz, María del Luján Pozzolo y Valentina Egorov Regueiro; los delegados de los empleadores Sr. Julio Guevara y Dr. Eduardo Ameglio y los delegados de los trabajadores Sres. Elbio Monegal y Alvaro Morales, RESUELVEN dejar constancia de lo siguiente: -----

PRIMERO: Las delegaciones de empleadores y trabajadores en el Subgrupo 05 "Cooperativas de Ahorro y Crédito" Capítulo "Cooperativas de Capitalización", presentan a este Consejo un convenio colectivo suscrito en el día de hoy, negociado en el ámbito del mismo, con vigencia entre el 1° de julio de 2006 y el 31 de diciembre de 2007, el cual se considera parte integrante de esta acta. -----

SEGUNDO: Por este acto se recibe el citado convenio a efectos de su extensión por decreto del Poder Ejecutivo. -----

Para constancia se labra la presente en el lugar y fecha arriba indicados.

[Handwritten signatures and stamps]

Alvaro

Elbio

Julio

Eduardo

Valentina

MTSS.

Albino

Dr. Nelson Díaz

María del Luján Pozzolo

CONVENIO.- En la ciudad de Montevideo, el día tres de octubre del año 2006, entre por una parte: los Señores Juan Carlos Olivera Montiel, Francisco Fernando Vallejo López, quienes actuando en su calidad de delegados y en representación del sector empleador de la actividad de "Cooperativas de Ahorro y Crédito", Capítulo "Cooperativas de Capitalización" y por otra parte los Señores y por otra parte Fabián Amorena y Juan Fernández por la Asociación de Bancarios del Uruguay, quienes actúan en su calidad de delegados y en representación de los trabajadores del mismo sector, **CONVIENEN** la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales de la actividad, de acuerdo con los siguientes términos:

CAPITULO I

CLASIFICACION DE UNIDADES DE NEGOCIO:

Artículo 1º.- Agencia: Son unidades de negocio que operan dependiendo de casa central, casa matriz o una sucursal a los efectos del otorgamiento de crédito y análisis del riesgo.

El personal que se desempeñe en agencia tendrá las mismas tareas que el Auxiliar.

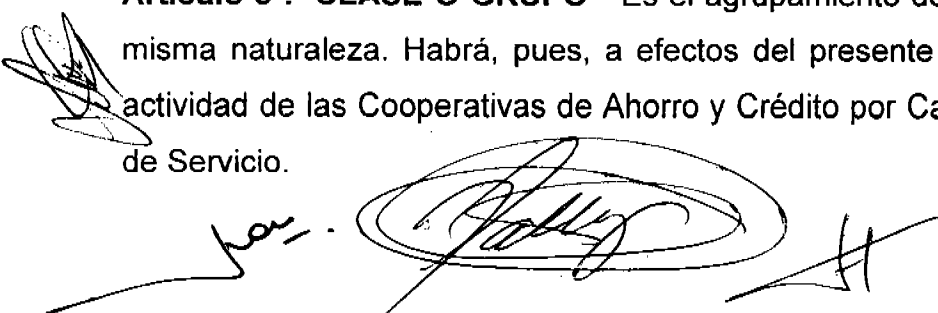
En cada Agencia habrá al menos un funcionario que percibirá un plus salarial equivalente a un 15% de la escala patrón 1 -es decir 15% del salario mínimo del Auxiliar Administrativo, Nivel 3-, por concepto de la responsabilidad asumida sobre el local, pudiendo ser esta condición rotativa y sin generar derechos adquiridos sobre el beneficio salarial indicado.-

Para el caso de que la responsabilidad recaiga en un Auxiliar de Ingreso, el plus salarial que percibirá durante el desempeño en la Agencia será el monto necesario para alcanzar el salario mínimo del Auxiliar Administrativo más un 15 %. De existir más de un Auxiliar de Ingreso en una Agencia sólo tendrá derecho a percibir el plus salarial referido quien asuma la responsabilidad de aquella.

Artículo 2º.- Sucursal: Son unidades de negocio que operan, siguiendo las políticas de gestión aprobadas y preestablecidas por la cooperativa con independencia de cualquier otro sector o unidad a los efectos del otorgamiento de crédito y análisis de riesgo.

DESCRIPCIÓN DE CATEGORIAS Y CARGOS

Artículo 3º.- CLASE O GRUPO - Es el agrupamiento de empleados que realizan tareas de la misma naturaleza. Habrá, pues, a efectos del presente convenio, dos clases o grupos en la actividad de las Cooperativas de Ahorro y Crédito por Capitalización: a) el Administrativo; b) el de Servicio.



Artículo 4°.- Categoría o Nivel: Es el agrupamiento de empleados que ocupan idéntico nivel de jerarquía dentro de una misma clase. Las cooperativas podrán reubicar a su personal, en cargos del mismo nivel, en cualquier momento. Se entiende por el mismo nivel, el conjunto de los cargos del mismo grupo que tiene el mismo coeficiente. Cualquier empleado que cubra un cargo de un nivel superior, ya sea por ausencia temporal o licencia (anual, médica, etc.) del titular, pasará a cobrar el coeficiente de sueldo correspondiente al cargo cubierto por todo el periodo subrogado, a partir de los 15 días de haberlo ocupado, y mientras dure la suplencia, luego pasará a las tareas y remuneración habitual del empleado, sin derecho a indemnización de clase alguna.

Artículo 5°.- CARGO - Denominación que se da al empleado y que está basada en el conjunto de las funciones y tareas de éste.

Las categorías laborales quedarán definidas de la siguiente forma:

PERSONAL DE SERVICIO


Artículo 6°.- Auxiliar de Servicio: Tiene como tareas aquellas tales como el aseo y mantenimiento de los locales, Agencias o Sucursales. El sueldo de esta categoría será el equivalente al 0,5 del sueldo correspondiente al cargo de Auxiliar Administrativo.-Pertenece al Nivel 1.-




PERSONAL ADMINISTRATIVO

Artículo 7°.- Cadete: Es el empleado con tareas de diligencias, transporte de documentación a necesidad de las diferentes secciones de la organización y a pedido de los diferentes supervisores. Recolección de firmas varias, trámites ante organismos públicos y privados. Entrega de correspondencia en general, mensajería, trámites bancarios y la colaboración en otras tareas bajo supervisión.

El sueldo de esta categoría será el equivalente al 0,5 del sueldo correspondiente al cargo de Auxiliar Administrativo.- Pertenece al Nivel 1.-

En los casos en que un Cadete además maneje valores fuera de la empresa. Se entiende por valores a efectivo de la moneda que fuese, cheques, vales, letras de cambio, etc., el sueldo será el equivalente al 0,7 del sueldo correspondiente al cargo de Auxiliar Administrativo.

 **Artículo 8°.- Auxiliar de Ingreso:** Es el empleado que se prepara para desempeñar el cargo de Auxiliar, y cumple tareas de colaboración en cualquier área o sector de la Cooperativa.

Realizará en forma progresiva todas las tareas del Auxiliar. A partir del día primero del mes siguiente a cumplir dos años de la fecha de ingreso a la empresa, pasará automáticamente al cargo de Auxiliar Administrativo.

El sueldo de esta categoría será el equivalente al 0,7 del sueldo correspondiente al cargo de Auxiliar Administrativo.- Pertenece al Nivel 2.-

Artículo 9º.- Auxiliar Administrativo: Es el empleado que realiza todas las tareas generales de oficina o de servicios administrativos de la cooperativa, ya sean internas o externas, asignadas o decididas por su superior. Estará a su cargo la atención al público, atención telefónica, evacuar dudas sobre información, análisis y aprobación de créditos en base a parámetros generales de la empresa, realizar seguimiento y gestión de morosidad, presentación de créditos a comité de crédito o departamento de análisis de riesgo cuando corresponda. Confección de planes de financiamiento de deudas de los créditos, altas y bajas de socios, cobranza de cuotas, de créditos, emisión de cheques para pago a proveedores, pago de créditos con efectivo o cheque o control de imputación de rubros archivo de documentación y vales, y demás procedimientos inherentes a la atención al público.

Es responsable de la información, documentación y archivo correspondiente a su sector o agencia.

El sueldo de esta categoría será la unidad de cálculo para los restantes niveles.- Pertenece al Nivel 3.-

Artículo 10º.- Oficial: Es el Auxiliar con diez años o más de antigüedad. La cooperativa podrá designar como oficiales a Auxiliares con una antigüedad menor a diez años en dicho cargo. Sus funciones abarcan todas las definidas en el Art. 9 para el Auxiliar Administrativo. Para acceder a esta Categoría, los Auxiliares Administrativos, al cumplir diez años de antigüedad deberán rendir una prueba, de aprobarla pasarán automáticamente a la Categoría de Oficial, de no aprobarla, no podrá rendir nuevamente la prueba hasta después de haber transcurrido 2 años. El llamado a concurso lo realizará la Cooperativa, fijando las bases y criterios de evaluación a emplear, debiendo consultar sin carácter vinculante previamente a la Asociación de Trabajadores de la misma.-

El sueldo de esta categoría será el equivalente al 1,3 del sueldo correspondiente al cargo de Auxiliar Administrativo.- Pertenece al Nivel 4.-

Artículo 11º.- Encargado de Sucursal: Supervisa el trabajo de los auxiliares vinculados a su sector o sucursal. Es responsable del personal de la sucursal, asignándoles las tareas. Puede autorizar créditos a clientes de acuerdo con las facultades otorgadas. Controla y atiende al público en los casos en que se requiera una mayor responsabilidad de la posible decisión a



tomar, coordina con los niveles jerárquicos las políticas a tomar con respecto a la gestión de la organización, coordina todas las tareas internas, créditos, administración y servicios a socios. Coordina con organismos asesores los trámites correspondientes a la ejecución de los planes de acción. Efectúa control regular de pagos, caja y bancos y operativa de créditos de la sucursal. Deriva los casos complejos para estudio del área de riesgos, en coordinación con su superior y de acuerdo a los procedimientos establecidos. Es responsable y posee las diferentes claves que le permiten modificar los parámetros para el otorgamiento de los créditos, de acuerdo con las instrucciones recibidas por el superior. Es responsable del seguimiento y cumplimiento del plan comercial. Realiza informes periódicos a sus superiores sobre el desempeño de su sucursal. Propone iniciativas tendientes a optimizar el desempeño buscando eficiencia y eficacia de la gestión.

El sueldo de esta categoría será el equivalente al 1,7 del sueldo correspondiente al cargo de Auxiliar Administrativo.- Pertenece al Nivel 5.-

Artículo 12º.- Jefe de Sección o Área: Es el empleado que la Cooperativa haya designado como tal y que tiene a su cargo la responsabilidad de la correcta atención de los servicios administrativos de una sección, de la correcta aplicación de las normas vigentes y de la supervisión y control del personal a su cargo. Recibe órdenes e instrucciones del personal superior, de quien depende de acuerdo a la organización de la empresa. Es el responsable de planificar, organizar, ejecutar y supervisar el adecuado funcionamiento de su Sección. Es responsable de ejecutar las políticas definidas para su sector o área informando permanente sobre cambios que impacten en la actividad de la empresa. Puede realizar todas las tareas detalladas de las categorías que le anteceden. Lleva a cabo la gestión administrativa de la organización de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Gerencia. Asegurar el adecuado funcionamiento de los servicios internos y de recepción, de forma que se encuentre en condiciones propicias para el trabajo interno y la atención de socios y proveedores.

El sueldo de esta categoría será el equivalente al 2,0 del sueldo correspondiente al cargo de Auxiliar Administrativo.- Pertenece al Nivel 6.-

CAPITULO II

SISTEMA DE REMUNERACIONES

Artículo 13º.- A partir del primero de julio del año dos mil seis, los sueldos de las diferentes Categorías o Niveles, se ajustarán de acuerdo a la siguiente escala, tomando como unidad de medida para la escala patrón, el sueldo del Auxiliar Administrativo. Asimismo se fija como

Salario Mínimo para el Auxiliar Administrativo la suma de \$ 11.000.- (Pesos uruguayos once mil). Este mínimo incluye el ajuste salarial que se acuerda en esta ronda (5,932%). No obstante en aquellos casos en que aún con dicho ajuste no se llegue al salario mínimo de \$ 11.000.- al Auxiliar Administrativo igualmente le corresponderá dicho monto de Salario Mínimo. Este procedimiento se aplicará a todos los niveles o categorías.-

NIVEL 1 (Será el 0,5 del Sueldo del Auxiliar Administrativo)

- Auxiliar de Servicio
- Cadete

Se elimina la categoría de Vendedor, acordada en los Consejos de Salarios convocados en el año 2005. En consecuencia, todos los trabajadores que revisten a la fecha de este convenio en la categoría eliminada, pasarán a revistar con la categoría de Auxiliar de Ingreso o Auxiliar Administrativo, según su antigüedad (artículo 8 del presente convenio)

NIVEL 2 (Será el 0,7 del Sueldo del Auxiliar Administrativo)

- Auxiliar de Ingreso
- Cadete con manejo de valores

NIVEL 3 (Será la unidad de medida para la escala patrón)

- Auxiliar Administrativo

NIVEL 4 (Será el 1,3 del Sueldo del Auxiliar Administrativo)

- Oficial

NIVEL 5 (Será el 1,7 del Sueldo del Auxiliar Administrativo)

- Encargado de Sucursal

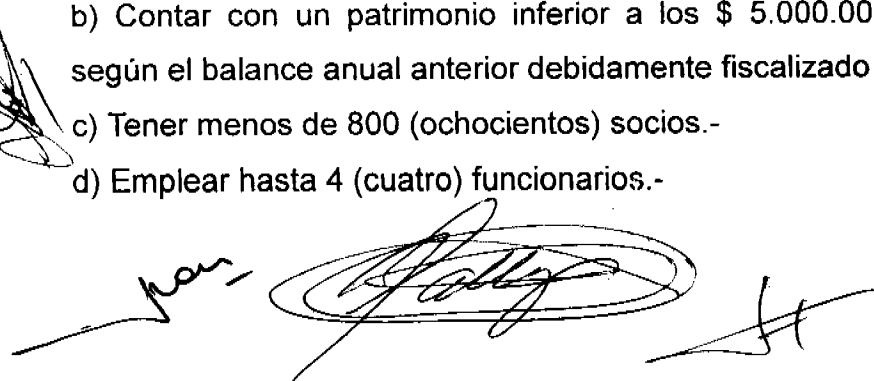
NIVEL 6 (Será el 2,0 del Sueldo del Auxiliar Administrativo)

- Jefe de Sección

Cláusula de descuelgue sustitutiva del criterio geográfico.

Artículo 14º.- Podrán aplicar el 80% (ochenta por ciento) de los salarios mínimos establecidos, en el presente capítulo, las cooperativas que acrediten cumplir acumulativamente los siguientes requisitos:

- Tener menos de \$ 6.000.000 (pesos uruguayos seis millones) de cartera. Se entiende por cartera la operativa anual de préstamos, según el balance anual anterior debidamente fiscalizado por la Auditoría Interna de la Nación.-
- Contar con un patrimonio inferior a los \$ 5.000.000 (pesos uruguayos cinco millones), según el balance anual anterior debidamente fiscalizado por la Auditoría Interna de la Nación.-
- Tener menos de 800 (ochocientos) socios.-
- Emplear hasta 4 (cuatro) funcionarios.-



Artículo 15°.- Los salarios mínimos establecidos podrán integrarse por retribución fija y variable así como también por las prestaciones a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16713, hasta el porcentaje máximo establecido en dicha Ley. No estarán comprendidos dentro de los mismos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose

CAPITULO III

PAUTA DE AJUSTE SALARIAL


Artículo 16°.- Se fija como pauta salarial a partir del 1° de julio de 2006, el 5,932%, el cual se compone del 1,41% por concepto de correctivo, el 1% de recuperación salarial y el 3.425% correspondiente a la inflación proyectada.-

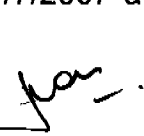
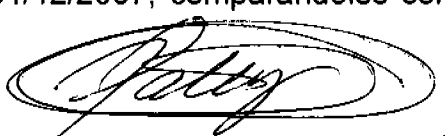

A partir del 1° de enero de 2007 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 30 de junio siguiente y que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

- a) Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada para el período 01/07/06-31/12/06 y la variación real del IPC del mismo período; y
- b) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del B. C. U. entre Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de diciembre del 2006 para el periodo del 01/01/07 al 30/06/07 ;
- c) Por concepto de recuperación, el 1,25 %

Artículo 17°.- A partir del 1° de julio de 2007 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 31 de diciembre siguiente y que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

- a) Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada para el período 01/01/07-30/06/07 y la variación real del IPC del mismo período; y
- b) Por concepto de inflación esperada el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del B. C. U. entre Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de junio del 2007 para el periodo del 01/07/07 al 31/12/07;
- c) Por concepto de recuperación, un 1,25 %

 **Artículo 18°.-** Al término de este convenio se revisará la inflación esperada para el periodo 1/7/2007 al 31/12/2007, comparándolos con la variación real del IPC del mismo período y la

variación en más o en menos se ajustará en el valor de los salarios que rijan a partir del 1/1/2008.

CAPITULO IV

OTROS BENEFICIOS

Uniformes

Artículo 19°.- Será obligación de la Cooperativa proveer al trabajador de un uniforme de trabajo, por lo menos una vez al año, el que constará por lo menos de buzo, cardigan o chaqueta, 2 blusas o camisas, corbata o chalina y pollera o pantalón.-

Dicho uniforme estará de acuerdo a los criterios de buena presencia y uniformidad establecidos por la empresa, y será obligación del empleado el uso del mismo durante la jornada laboral. El empleado tendrá derecho a reclamar o incumplir esta obligación solo en caso de que dicho uniforme no cumpla con los requisitos de abrigo y comodidad que surgen de aplicar un criterio de razonabilidad.

Primas por Antigüedad

Artículo 20°.- Se entenderá por Antigüedad los años efectivamente trabajados en la Cooperativa. Las antigüedades se fijarán el 1º de enero de cada año. Las fracciones mayores de seis meses se computarán por un año; las menores no serán tomadas en cuenta.

El monto de la Prima por Antigüedad será de \$100 (cien pesos) al 1º de julio de 2006, por año de trabajo y será percibida de forma mensual y se ajustará en las mismas oportunidades y porcentajes que el salario.-

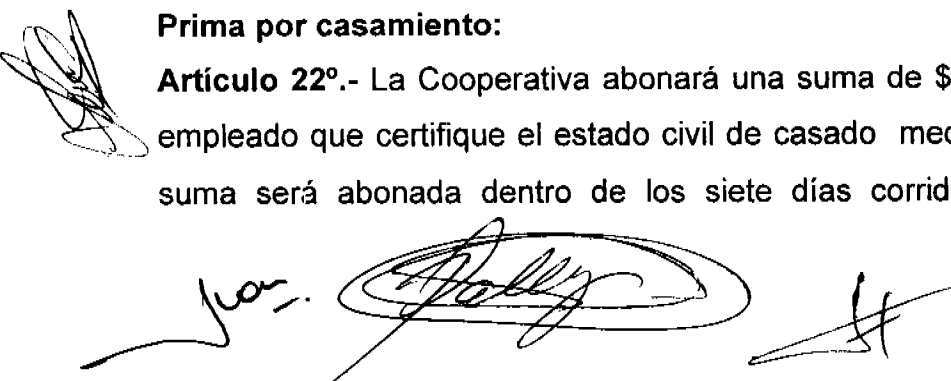
Prima por defunción de Cónyuge o Concubino

Artículo 21°.- La Cooperativa abonará una suma de \$ 3000.- (pesos uruguayos tres mil) al empleado que certifique mediante partida de defunción el fallecimiento de su cónyuge o concubino. Dicha suma será abonada dentro de los siete días corridos de la presentación de la partida de defunción y se ajustará en las mismas oportunidades y porcentajes que el salario.-

Se incluyen en la acepción de concubino lo que resulte de la legislación vigente.-

Prima por casamiento:

Artículo 22°.- La Cooperativa abonará una suma de \$ 3.000.- (pesos uruguayos tres mil) al empleado que certifique el estado civil de casado mediante la Partida de Matrimonio. Dicha suma será abonada dentro de los siete días corridos de la presentación de la partida

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'Juan'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'Polly' or 'Polly' with a flourish. To the right of this, there are some initials that look like 'H' or 'H'.

correspondiente y se ajustará en las mismas oportunidades y porcentajes que el salario.-

Jornada de Trabajo:

Artículo 23°.- Los salarios se fijan sobre la base de una jornada semanal de 40 horas, distribuidas de lunes a viernes. Se podrá redistribuir la jornada semanal en el día sábado hasta un máximo de 4 horas, en cuyo caso, las horas trabajadas los días sábados se pagarán como horas extras.-

CAPITULO V

LICENCIAS ESPECIALES

Por estudio

Artículo 24°.- Establécese una licencia especial de hasta diez días hábiles por el año civil con un máximo de tres días por examen o por prueba de revisión, evaluación y/o similares, que podrá ser utilizada por aquellos empleados que cursen estudios en institutos de capacitación profesional debidamente acreditados, en secundaria y en enseñanza superior.

El derecho al goce de la totalidad de los días de esta licencia especial, estará condicionado a la aprobación del 51% como mínimo de los exámenes y/o similares rendidos en el año civil anterior al que se solicita. En caso de no alcanzarse este porcentaje de aprobación, en el año siguiente se tendrá derecho a una licencia mínima por estudio de 5 días, no pudiéndose deducir más días que los solicitados en el ejercicio anterior.-

Por casamiento

Artículo 25°.- A efecto del casamiento, los empleados tendrán derecho a una licencia especial de 5 días hábiles continuos a partir de la fecha del casamiento civil.-

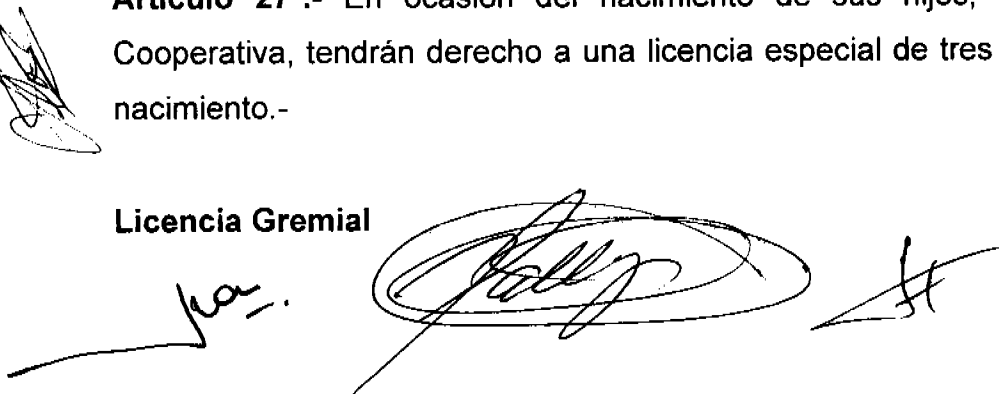
Por duelo

Artículo 26°.- En caso de fallecimiento de un familiar directo (cónyuge, padres, hijos o hermanos), los funcionarios tendrán derecho a una licencia especial de 5 días corridos a partir del fallecimiento.-

Por nacimiento

Artículo 27°.- En ocasión del nacimiento de sus hijos, los empleados varones de la Cooperativa, tendrán derecho a una licencia especial de tres días hábiles, a partir del día de nacimiento.-

Licencia Gremial

The bottom of the page features several handwritten signatures and marks. On the left, there is a signature that appears to be 'Joa.'. In the center, there is a large, circular stamp or signature. To the right of this, there is another signature that looks like 'H'. The overall appearance is that of a formal document with multiple signatures.

Artículo 28°.- En las Cooperativas en donde exista organización sindical, el o los delegados, en su conjunto, tendrán derecho a una licencia gremial que se calculará de la siguiente forma:

- a) Media hora por mes por cada trabajador ocupado por la Cooperativa, y registrados en la Planilla de Control de Trabajo.-
- b) El uso de la licencia deberá comunicarse formalmente por el sindicato a la Cooperativa, con una antelación no menor a las cuarenta y ocho horas. El plazo podrá reducirse en consideración a situaciones imprevistas que así lo justifiquen.-
- c) Las horas que no se usufructúen dentro del mes no podrán ser acumuladas para el futuro.-
- d) El tope mínimo de licencia sindical por Cooperativa será de veinte horas mensuales y el tope máximo será de cuarenta horas mensuales.-
- e) El tiempo destinado a la negociación tripartita en el ámbito de los Consejos de Salarios, previsto por el Decreto 498/985, no se considerará comprendido dentro de los términos de la licencia sindical convenida en este acuerdo.-
- f) En los casos que el o los delegados sindicales pudiesen necesitar, dentro del mes, más tiempo del previsto en esta normativa, el mismo podrá ser otorgado por la Cooperativa, no generando salario ni sanción de carácter alguno, en la medida de que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia que corresponda según aplicación de los establecido en los literales a) y d) de este mismo artículo.-

CAPITULO VI

OTROS ACUERDOS

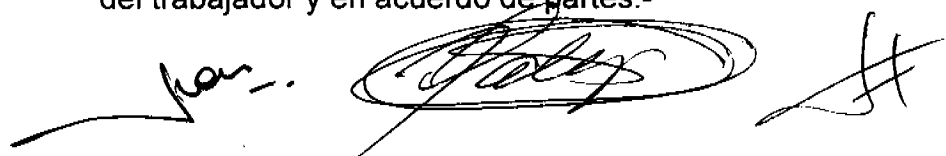
Complemento de Seguro de Enfermedad

Artículo 29°.- La cooperativa pagará solo los 3 primeros días por enfermedad que no cubre el subsidio del Banco de Previsión Social, debiendo el empleado presentar certificación del citado organismo oficial, para poder hacer uso de este beneficio.-

Traslados

Artículo 30°.- Se considerará traslado, cuando la Cooperativa determine que un trabajador deberá realizar sus tareas en otro local, cuya distancia supere los 100 kilómetros de su actual destino. Dichos traslados no podrán ser superiores a un plazo mayor a 60 días en el año.-

Artículo 31°.- Traslado permanente se considerará, cuando la Cooperativa destine en forma definitiva a un trabajador, a otro local, para lo cual la Cooperativa deberá requerir la voluntad del trabajador y en acuerdo de partes.-



Artículo 32°.- Traslado transitorio se considerará, cuando la Cooperativa destine en forma transitoria a un trabajador a otra dependencia. Será de carácter obligatorio para el trabajador, para lo cual la Cooperativa deberá informar al mismo con una anticipación de 24 horas, cuando sea de urgencia y en este caso podrá extenderse solamente por un período no mayor a quince días. Los traslados de hasta 60 días deberán comunicarse con una anticipación de 10 días -

Cuando un trabajador se traslade diariamente desde su domicilio habitual al lugar de trabajo y viceversa, se le abonará como tiempo trabajado, el que insume el ómnibus de línea entre los puntos terminales del lugar de partida y destino, en este caso no se abonará la alimentación.-

Cuando un trabajador sea trasladado transitoriamente y deba pernoctar en la localidad de destino, la Cooperativa deberá hacerse cargo de los gastos de transporte, alimentación, y de alojamiento.-

En el caso antes referido, si durante el lapso de traslado ocupase más de un fin de semana, la Cooperativa abonará el traslado a su domicilio y retorno al trabajo, en los fines de semana que excedan el mínimo establecido.-

En este caso el empleado podrá solicitar que se le exima de la obligación del traslado, solo invocando perjuicios reales, fuera de los que habitualmente implica el traslado.-

Quebrantos

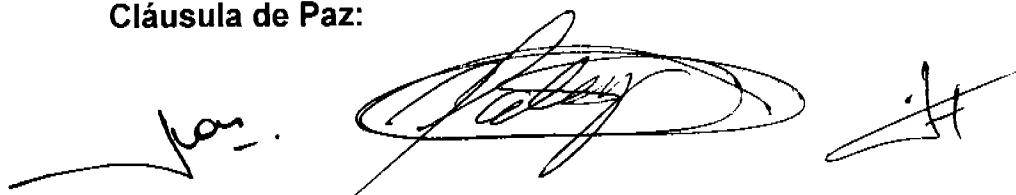
Artículo 33°.- Las partes acuerdan, en un plazo que no exceda a los 90 días a partir de la firma de este convenio, a negociar un sistema de Quebrantos de Caja mínimos. Los avances que se vayan obteniendo, deberán reportarse mensualmente al Consejo de Salarios correspondiente.-

Artículo 34°.- En los casos de Cooperativas de Ahorro y Crédito en las que no exista un sistema de quebrantos, los faltantes que surjan no serán imputados al salario del trabajador, hasta tanto no se arribe a un acuerdo en este régimen.-


Régimen Beneficioso:

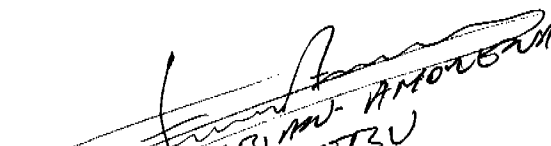
Artículo 35°.- En caso de que la Cooperativa de Ahorro y Crédito tenga un régimen más beneficioso al pactado por las partes, en cualquiera de los aspectos aquí acordados, deberá mantener dicho régimen.

Cláusula de Paz:




Artículo 36°.- Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, la organización sindical se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial 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.-


Juan Olivera
CECE


FABIAN AMOROSA
ABTU


Francisco Vallejo
CECE


JUAN FERNANDEZ
(ABTU)