

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, el 28 de noviembre de 2018, reunido el **CONSEJO DE SALARIOS DEL GRUPO 16 “SERVICIOS DE ENSEÑANZA” “SUBGRUPO 06 “PROFESORES PARTICULARES Y OTROS TIPOS DE ENSEÑANZA, FORMACIÓN O CAPACITACIÓN”** integrado por: **DELEGADOS DE LOS TRABAJADORES:** SINTEP representado en este acto por los Profesores Sergio Sommaruga, y Pablo Abisab; **DELEGADOS DE LOS EMPLEADORES:** Cr. Daniel Acuña en representación de AUDEC y Dr. Alejandro Archavaleta en representación de AIDEP; **DELEGADOS DEL PODER EJECUTIVO:** Dr. Fernando Delgado y Dras. Silvana Golino y Rosario Domínguez; **ADOPTA LA SIGUIENTE DECISIÓN:**

**PRIMERO: ANTECEDENTES:** Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo N° 16, subgrupo 06, luego de conocidos los lineamientos económicos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentan a consideración del Consejo de Salarios del Grupo 16 la siguiente fórmula de votación:

**SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN:** El presente acuerdo tiene carácter nacional y abarca a todos los trabajadores de las Instituciones que componen el subgrupo 06 “Profesores Particulares y otros tipos de enseñanza, formación o capacitación” del Grupo 16 “Servicios de Enseñanza”.

**TERCERO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES:** Este acuerdo tendrá vigencia, en cuanto a ajustes salariales y mínimos por categoría, durante el período comprendido entre el 1° de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020, disponiéndose que se efectuarán ajustes salariales el 1° de julio de 2018, el 1° de enero de 2019, el 1° de julio de 2019, y el 1° de enero de 2020.

**CUARTO: AJUSTES SALARIALES.:** I) **Primer ajuste salarial al 1° de julio de 2018.-** Se establece, a partir del 1° de julio de 2018, un incremento salarial de 3,99% ( tres con noventa y nueve por ciento), sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2018, resultante de la acumulación de los ítems A) y B) , según se detalla a continuación:

A) 0,23% (cero con veintitrés por ciento) por concepto de correctivo por inflación del período comprendido entre el 1° de enero de 2017 y el 30 de junio de 2018, en aplicación de la cláusula quinta del acta de 24 de febrero de 2016.

B) 3,75% (tres con setenta y cinco por ciento) por concepto de ajuste salarial del semestre 1° de julio de 2018 – 31 de diciembre de 2018.

II) **Segundo ajuste salarial al 1° de enero de 2019.-** Se establece, a partir del 1° de enero de 2019, un ajuste salarial sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2018, de 3,75% (tres con setenta y cinco por ciento).

III) **Tercer ajuste salarial al 1° de julio de 2019.-** Se establece, a partir del 1° de julio de 2019, un ajuste salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2019, de 3,5% (tres con cinco por ciento).

IV) **Cuarto ajuste salarial al 1° de enero de 2020.-** Se establece, a partir del 1° de enero de 2020, un ajuste salarial sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2019, de 3,5% (tres con cinco por ciento).

**QUINTO: SALARIO MÍNIMO PARA EL SUBGRUPO:** Las partes acuerdan que el salario mínimo de todo el sector será el equivalente a la categoría de auxiliar de servicio del grupo 16, subgrupo 02, cuyo valor actual es de \$ 419 (cuatrocientos diecinueve pesos uruguayos) la hora semanal mensual (HSM).

Esta disposición entrará en vigencia en el mes de febrero de 2019 con la actualización al valor que corresponda.

**SEXTO: CORRECTIVOS POR INFLACIÓN:** Se efectuarán correctivos por inflación al 1° de enero de 2019, al 1° de julio de 2019, 1° de enero de 2020 y 1° de julio de 2020, los que consistirán en comparar los porcentajes de incremento salarial otorgados en los períodos 1° de julio de 2018 al 31 de diciembre de 2018; 1° de enero de 2019 al 30 de junio de 2019; 1° de julio de 2019 al 31 de diciembre de 2019 y 1° de enero de 2020 al 30 de junio de 2020 respectivamente, con la inflación efectivamente registrada en los mismos períodos. Si la inflación acaecida fuese superior a los incrementos otorgados en el mismo período, se abonará la diferencia existente, a partir del aumento salarial inmediato siguiente.

Si la inflación acaecida fuese inferior a los incrementos otorgados en el mismo período se descontará la diferencia existente a partir del aumento salarial inmediato siguiente.

**SÉPTIMO: CLÁUSULA GATILLO:** Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar una nueva aplicación de la misma será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles.



**OCTAVO: VIGENCIA DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.**- Específicamente, se declara vigente para el sector el principio de continuidad de la relación laboral. Por tanto, la figura de los contratos sucesivos sólo se utilizará por única vez y hasta por un año y nunca como forma de encubrir una relación laboral continua.

**NOVENO: LACTANCIA:** Las instituciones promoverán la lactancia materna, disponiendo de locales adecuados a tales fines, dando cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 19.530 y su decreto reglamentario.

**DÉCIMO: UNIFORMES.**- En los casos en que el empleador lo exija o las tareas que el trabajador desempeña lo requieran, la Institución entregará un uniforme anual, cuyo costo estará a cargo de la misma. En el caso de que el uniforme entregado se deteriore, durante el transcurso del año, por causas no imputables a la voluntad del trabajador, la Institución entregará un segundo uniforme, a su costo.

**DÉCIMO PRIMERO: CUOTA SINDICAL.**- Cada núcleo de base podrá solicitar a su empleador que retenga los importes correspondientes a las cuotas sindicales de sus afiliados y las remita a SINTEP mensualmente. En efecto, se efectuará un depósito dentro de los 5 días hábiles contados a partir de la fecha en que se hayan abonado los salarios; conjuntamente con el envío de un listado a la dirección de correo: [finanzas@sintep.org.uy](mailto:finanzas@sintep.org.uy), en el que constará el número de cédula de identidad, nombre y apellido de cada afiliado al que se le retenga la cuota sindical y el importe de la misma. El monto total de las cuotas sindicales retenidas será depositado por cada empleador que compone el subgrupo, en la cuenta bancaria de SINTEP, número 001826600-00001, Caja de Ahorros, Pesos Uruguayos del BROU.

DÉCIMO CUARTO: LICENCIA ESPECIAL PARA CIUDADANOS FAMILIARES

**DÉCIMO SEGUNDO: PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA:**

Las trabajadoras efectivas en período de gravidez y hasta los 180 días posteriores al nacimiento, no podrán ser despedidas salvo en los casos de falta grave o notoria mala conducta.

La salvaguarda de los derechos y la estabilidad laboral de las trabajadoras comprendidas en la sustancia del acuerdo se inscribe en el compromiso de las partes de proteger la maternidad y la lactancia como una práctica de cuidado valiosa para la sociedad.

**DÉCIMO TERCERO: LICENCIA ESPECIAL PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA:**

Las partes se comprometen a difundir y a hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las leyes 16.045, 17.514 y 19.580, sin perjuicio de lo cual se acuerda la ampliación de la licencia extraordinaria establecida por ésta última ley, en el artículo 40, literal B) a un total máximo de 5 días corridos con goce de sueldo. La misma se hará efectiva a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, y/o para el caso en que se dispusieran medidas cautelares en sede judicial. Dicho beneficio abarca a todos los trabajadores sin distinción de género.

Las Instituciones no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia.

Las instituciones educativas deben ser ejemplo en la sociedad de la defensa y propugnación de los derechos humanos. En consecuencia y como expresión de ese concepto, las partes asumen el compromiso de implementar acciones y procedimientos para prevenir y sancionar el acoso moral, laboral y sexual.



**DÉCIMO CUARTO: LICENCIA ESPECIAL PARA CUIDADOS FAMILIARES**

**POR RAZONES DE ENFERMEDAD:** En atención a un principio de protección a las personas que atraviesan estas circunstancias y como un paliativo que se puede aportar desde el mundo del trabajo; se crea una licencia especial para aquellos trabajadores que tengan familiares directos (madre, padre, cónyuge o concubino, menores o incapaces a cargo) con discapacidad, enfermedades oncológicas, terminales, internación hospitalaria o domiciliaria. El régimen de esta licencia funcionará en arreglo a los siguientes ítems:

- A) Tendrán derecho hasta tres días pagos por año, no acumulables.
- B) La licencia se podrá usufructuar en forma fraccionada para consultas médicas en general, exámenes clínicos, tratamientos cualquiera sea vinculado a la patología, e internación hospitalaria o domiciliaria.
- C) La licencia, salvo en casos de emergencia, deberá ser solicitada con 48 horas de antelación como mínimo.
- D) En todos los casos, el trabajador deberá presentar certificado expedido por la institución médica o el especialista tratante.
- E) En los casos en que las instituciones tengan establecido en sus reglamentos internos un régimen más beneficioso en relación con este punto, se regirán por dichos reglamentos.

Las Instituciones Educativas no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia.

**DÉCIMO QUINTO: LICENCIA POR ESTUDIO:** Las partes acuerdan establecer el siguiente régimen de fraccionamiento de la licencia anual por estudio, entendiéndolo como más beneficioso que el dispuesto por el artículo 2 de la Ley 18.345 en la redacción dada por la Ley 18.458: - El trabajador podrá fraccionar los días que le correspondan por estudio o hacer uso del máximo de

días en una única vez. -El criterio de usufructo de la licencia será facultad del trabajador, debiendo comunicar a la institución con una antelación no menor a 10 días corridos al comienzo del uso de la misma y deberá exhibir la constancia correspondiente de la prueba o examen.

**DÉCIMO SEXTO: ASAMBLEAS SINDICALES EN EL LUGAR DE TRABAJO:**

Las instituciones educativas habilitarán la realización de asambleas del núcleo de base del establecimiento dentro del centro y fuera del horario de clases, al menos una vez al año.

La convocatoria deberá ser comunicada a la dirección general del centro por los delegados del núcleo de base con una antelación mínima de 5 días hábiles. Se facilitará el uso de las instalaciones, en función del calendario y de las actividades institucionales, asignándoseles un lugar adecuado a las características de la reunión.

**DÉCIMO SÉPTIMO: LICENCIA ESPECIAL PARA LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPAN EN LAS MESAS RECEPTORAS DE VOTOS ORGANIZADAS POR LA CORTE ELECTORAL:**

Los trabajadores de la enseñanza privada que, en su condición de empleados públicos, deban cumplir funciones establecidas por la Corte Electoral en las elecciones nacionales, departamentales y convocatoria a referéndum o plebiscito, podrán ausentarse al día siguiente, sin goce de sueldo, sin que esta falta implique una sanción disciplinaria, siempre que la justifique con la certificación correspondiente.

**DÉCIMO OCTAVO: CUMPLIMIENTO Y OBLIGATORIEDAD DE REALIZARSE EL CONTROL EN SALUD (Ex Carné de Salud):**

Establécese en todo el territorio nacional la regulación del Control en Salud (ex Carné de Salud), para todas las personas que desarrollen actividad laboral.

El SINTEP se compromete a solicitar la colaboración de sus afiliados a cumplir

*mas*

con la norma y a promover que los trabajadores realicen el trámite de Control, en la medida de lo posible, evitando la falta a clase.

**DÉCIMO NOVENO: NO DESMEJORAMIENTO DE CONDICIONES LABORALES:** Ninguna de las cláusulas establecidas en el presente acuerdo podrá interpretarse en el sentido de desmejorar las condiciones de que gozan los trabajadores, ya sea en su faz individual o colectiva.

**VIGÉSIMO: CLÁUSULA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS:** Las partes se comprometen a no adoptar medidas que contradigan lo establecido en el presente convenio. Se acuerda que en caso de diferendo o conflicto a nivel de empresa o institución, deberá convocarse a un ámbito bipartito entre la institución o empresa y el Comité de Base de SINTEP, procurando resolver el mismo. En caso de no llegarse a un acuerdo, se elevará el diferendo al MTSS a través de la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA). De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito, la situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos de que este asuma sus competencias

**VIGÉSIMO PRIMERO: PAGO DE LA RETROACTIVIDAD:** Las partes acuerdan que la retroactividad derivada del aumento salarial del 1° de julio de 2018 a la fecha de la firma del presente acuerdo, se pagará como máximo el 15 de diciembre del corriente y en una sola partida.

**VIGÉSIMO SEGUNDO: DECLARACIONES UNILATERALES DE LAS PARTES:**

**A) Parte empleadora: (PRIMA POR ANTIGUEDAD):** La firma del presente convenio no implica renunciar por parte de las Asociaciones (AUDEC – AIDEP) a la necesidad imperiosa de reconsiderar el concepto y el monto de la prima

por antigüedad: su naturaleza salarial, la necesidad de regular el monto y la forma de cálculo de la misma, y que la prima esté vinculada a la calidad y al desempeño. Ello en virtud del cambio sustancial que en materia económica existe en la actualidad con respecto al momento en que la misma fue concebida.

**B) Parte trabajadora:** (CONVENIO PARA LA PROTECCIÓN DE VICTIMAS DE VIOLENCIA DOMESTICA Y DE GÉNERO): El Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza Privada (SINTEP), en el marco de su compromiso integral con los Derechos Humanos, deja constancia de la implementación de un convenio que ofrece apoyo y asesoramiento gratuito para víctimas de violencia doméstica y género. El convenio consiste en la contratación de un equipo multidisciplinario especializado en la problemática que será financiado enteramente por el Sindicato.

**VIGÉSIMO TERCERO: VOTACIÓN DE LA FÓRMULA:** 1) Las partes unánimemente acuerdan prescindir de la convocatoria previa a la votación establecida por el artículo 14 de la Ley 10.449.

2) En este estado, se somete a votación la propuesta presentada conjuntamente por el sector empleador y el sector trabajador, resultando la misma aprobada por voto afirmativo de éstos dos sectores y la abstención del Poder Ejecutivo.

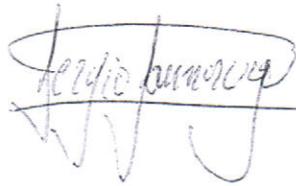
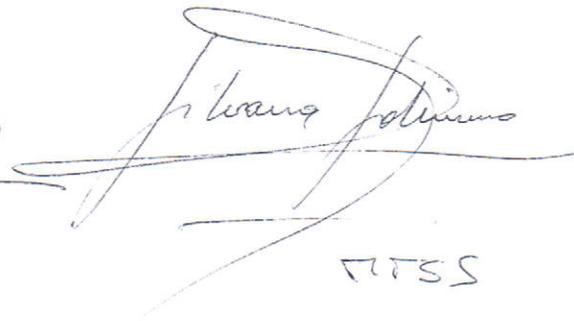
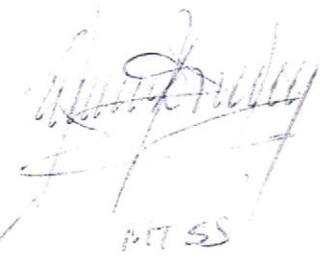
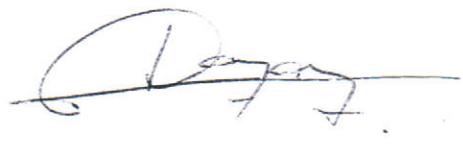
3) En consecuencia la fórmula resulta aprobada por mayoría.

**VIGÉSIMO CUARTO: FUNDAMENTACIÓN DEL VOTO PODER EJECUTIVO:**

La delegación del Poder Ejecutivo manifiesta que sin perjuicio de compartir los contenidos generales planteados por las partes profesionales en esta instancia, fundamenta su abstención en los correctivos por inflación, los cuales exceden

los lineamientos que se han dispuesto para la negociación en la presente ronda de Consejo de Salarios, los cuales impiden que pueda acompañar la propuesta sometida a votación.-

Las partes otorgan y suscriben el presente acuerdo en diez ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

 Handwritten signature	 Handwritten signature MTSS	 Handwritten signature	 Handwritten signature MTSS
 Handwritten signature MTSS	 Handwritten signature		 Handwritten signature

Montevideo, 30 de noviembre de 2018

**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

**División Negociación Colectiva**

Pase a la División Documentación y Registro

  
Camila Revello

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO  
REGISTRO DE LAUDOS**

Montevideo, **30 NOV 2018**

Reg. Con el Nº 2021, 2018

Folio, 01 al 06

Grupo 16

Sub-Grupo 06

**LAUDO INSCRIPTO**  
Entra en vigencia una  
vez publicado

  
Por Div. Doc. y Registro

Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli  
Div. Documentación y Registro