

ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS. En Montevideo, a los 9 días del mes de noviembre de 2018, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo No. 20 (Entidades Gremiales, Sociales y Deportivas) Subgrupos No. 2: Entidades Gremiales y No. 3: Entidades Sociales**, integrado por: *A) delegados del Poder Ejecutivo:* Dres. Jimena Ruy López, Lic. Noelia Méndez, Dr. Carlos Rodríguez y Ec. Francisco Tucci; *B) delegados del sector empleador:* Sres. José Luis González, Jorge Aguirrezabalaga y el Cr. Marcelo Ríos; *C) Delegados de los trabajadores:* Sres. Martín Muniz y Sra. Ana Urriaga, Pablo Rodríguez, Fabiana Segovia y Leticia Goinheix (SUTIGA), se procede a dejar constancia del siguiente ACUERDO que regulará las condiciones de trabajo de los referidos sectores:

Ana Segovia

PRIMERO: VIGENCIA. El presente Acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1ro. de julio de 2018 y hasta el 30 de junio de 2020.

SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN. El Acuerdo comprenderá a todos los trabajadores de las instituciones comprendidas en los Subgrupos Nos. 2 y 3, "Entidades Gremiales y Entidades Sociales". Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las Instituciones que componen los sectores.

[Handwritten signature]

TERCERO: AJUSTES SALARIALES.

3.1) AJUSTE 1/7/2018

3.1.1) Se establece al 1/7/2018 un ajuste del **3,75%** sobre las remuneraciones vigentes al 30/6/18

3.1.2) **SALARIOS MÍNIMOS 1/7/2018**

Como consecuencia de los porcentajes de ajuste referidos, los salarios mínimos básicos nominales por categorías, vigentes a partir del 1/7/2018 y hasta el 31/12/2018 son los siguientes:

[Handwritten signature]

CATEGORÍAS

1) CADETE Y/O MANDADERO, AUXILIAR 4TO, COBRADOR	23.048
2) TELEFONISTA, AYUDANTE DE COCINA, TELEFONISTA ESPECIALIZADA.	23.421
3) AUXILIAR 3º, SERENO, RECEPCIONISTA, AUXILIAR DE SECRETARIA, AUXILIAR DE GUARDERIA, COCINERO, LIMPIADOR, PEON, OPERADOR/DIGITADOR PC, CHOFER	24.981
4) AUXILIAR 2º, VISITADORES, INFORMANTE DE 2º, SECRETARIA/O PRIVADA/O, PEON CALIFICADO, AUXILIAR DE MANTENIMIENTO, AUXILIAR ENCARGADO DE GRUPO,	28.352

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

PORTERO, CUIDADOR,	
5) BIBLIOTECARIO IDONEO, CAJERO AUXILIAR, INFORMANTE - ENTREVISTADOR, TRAMITADOR, INSTRUCTOR DE ENSEÑANZA.	29.693
6) AUXILIAR 1º, CAJERO, TÉCNICO INFORMÁTICO, MAESTRA ESPEC. PREESCOLARES; PROMOTOR DE VENTAS y/o SERVICIOS, VENDEDOR PUBLICITARIO	33.719
7) OFICIAL, TRADUCTOR, CONSERJE, CAPATAZ, INTENDENTE DE PARQUE, PROGRAMADOR, MAESTRA ENCARGADA DE GUARDERÍA	38.587
8) SUB JEFE DE SECCIÓN, INFORMANTE DE 1ª, ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN, PROCURADOR, ASISTENTE SOCIAL, BIBLIOTECOLOGO, ABOGADO, ESCRIBANO, CONTADOR, MÉDICO, ODONTÓLOGO, ARQUITECTO, ANALISTA, LICENCIADO DE RELACIONES INTERNACIONALES	46.000
9) JEFES DE SECCIÓN, SECRETARIA/O ADMINISTRATIVA/O Y/O EJECUTIVA/O, CAJERO GRAL., INTENDENTE	52.678
10) JEFE DE DEPARTAMENTO, INSPECTOR GENERAL.	60.228

Alca Sec Servio

QUEBRANTOS:

a) CAJEROS, CAJEROS AUXILIARES, CAJEROS GENERALES...	2.008
b) COBRADORES	1.339

[Handwritten signature]

Se establece que ningún trabajador de estos subgrupos podrá percibir un aumento inferior a 3,75% sobre los salarios básicos nominales vigentes al 30 de junio de 2018.

3.2) AJUSTE 1/1/2019

3.2.1) Se establece al 1/1/2019 un 3,75% de aumento.

3.2.2) SALARIOS MÍNIMOS 1/1/2019

Como consecuencia, los salarios mínimos básicos nominales por categorías, vigentes a partir del 1/1/2019 y hasta el 30/06/2019 son los siguientes:

<u>CATEGORÍAS</u>	01/01/19
1) CADETE Y/O MANDADERO, AUXILIAR 4TO, COBRADOR	23.912
2) TELEFONISTA, AYUDANTE DE COCINA ,TELEFONISTA ESPECIALIZADA.	24.299
3) AUXILIAR 3º, SERENO, RECEPCIONISTA, AUXILIAR DE SECRETARIA, AUXILIAR DE GUARDERÍA, COCINERO, LIMPIADOR, PEÓN, OPERADOR/DIGITADOR PC, CHOFER	25.918
4) AUXILIAR 2º, VISITADORES, INFORMANTE DE 2º, SECRETARIA/O PRIVADA/O, PEÓN CALIFICADO, AUXILIAR DE MANTENIMIENTO, AUXILIAR ENCARGADO DE GRUPO, PORTERO, CUIDADOR	29.415
5) BIBLIOTECARIO IDÓNEO, CAJERO AUXILIAR, INFORMANTE - ENTREVISTADOR, TRAMITADOR, INSTRUCTOR DE ENSEÑANZA.	30.807

[Handwritten signature]

6) AUXILIAR 1º, CAJERO, TÉCNICO INFORMÁTICO, MAESTRA ESPEC. PREESCOLARES; PROMOTOR DE VENTAS y/o SERVICIOS, VENDEDOR PUBLICITARIO	34.983
7) OFICIAL, TRADUCTOR, CONSERJE, CAPATAZ, INTENDENTE DE PARQUE, PROGRAMADOR, MAESTRA ENCARGADA DE GUARDERÍA	40.034
8) SUB JEFE DE SECCIÓN, INFORMANTE DE 1º, ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN, PROCURADOR, ASISTENTE SOCIAL, BIBLIOTECOLOGO, ABOGADO, ESCRIBANO, CONTADOR, MÉDICO, ODONTÓLOGO, ARQUITECTO, ANALISTA, LICENCIADO DE RELACIONES INTERNACIONALES	47.725
9) JEFES DE SECCIÓN, SECRETARIA/O ADMINISTRATIVA/O Y/O EJECUTIVA/O, CAJERO GRAL., INTENDENTE	54.653
10) JEFE DE DEPARTAMENTO, INSPECTOR GENERAL.	62.486
QUEBRANTOS:	
a) CAJEROS, CAJEROS AUXILIARES, CAJEROS GENERALES...	2.083
b) COBRADORES	1.390

Se establece que ningún trabajador de estos subgrupos podrá percibir un aumento inferior a 3,75% sobre los salarios básicos nominales vigentes al 31 de diciembre de 2018.

f. u. e. s. e. s. p. i. e

3.3) AJUSTE 1/7/2019

3.3.1) Se establece al 1/7/19 un ajuste del 3,5%.

Se establece que ningún trabajador de estos subgrupos podrá percibir un aumento inferior a 3,5% sobre los salarios básicos nominales vigentes al 30 de junio de 2019.

[Signature]

3.4) AJUSTE 1/1/2020

3.4.1) Se establece al 1/1/2020 un ajuste del 3,5%.

Se establece que ningún trabajador de estos subgrupos podrá percibir un aumento inferior a 3,5% sobre los salarios básicos nominales vigentes al 31 de diciembre de 2019.

[Signature]

3.4.2) CORRECTIVO DE INFLACIÓN 1/1/2020

Al 1/1/2020 se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada durante el periodo 1/7/2018- 31/12/2019 y los ajustes salariales otorgados en el mismo lapso, ~~incluidos los ajustes por salvaguarda y/o cláusula gatillo.~~

El porcentaje que eventualmente resulte por dicho concepto se acumulará a los porcentajes de aumento establecidos en la cláusula 3.4.1.

El Consejo se reunirá en enero de 2020 a los efectos de dejar constancia del porcentaje de ajuste que resulte como consecuencia del presente correctivo, así como de los salarios mínimos resultantes.

[Signature]

3.5) CORRECTIVO FINAL DE INFLACIÓN

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Una vez vencido el presente Acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante el período comprendido entre el 1/7/2018 y el 30/06/2020 y los ajustes salariales otorgados en ese lapso, computándose incluso los ajustes conferidos por concepto de correctivo de inflación, ~~salvaguarda y/o gatillo~~.

CUARTO: CLÁUSULA DE SALVAGUARDA

Si, a los 12 meses de iniciada la vigencia del presente Acuerdo, la inflación superara el 8,5%, cualquiera de las partes podrá solicitar convocar al Consejo de Salarios a los efectos de considerar la posibilidad de adelantar la aplicación del correctivo por inflación. En caso de que efectivamente se adelante la aplicación del correctivo a los 12 meses, automáticamente quedará sin efecto el correctivo de los 18 meses referido en la cláusula tercera numeral 3.4.2) del presente Acuerdo.

QUINTO: 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.

SEXTO: RATIFICACIÓN DE CONDICIONES

Expresamente se ratifican las condiciones de trabajo estipuladas en Acuerdos anteriores, que son las que se detallan a continuación:

6.1. CATEGORÍAS

Las categorías del sector han sido descriptas en el Decreto No. 829/985, de 24 de diciembre de 1985, que recogió el Convenio de 13 de noviembre de 1985, con las ampliaciones y modificaciones del Convenio de 2 de octubre de 2006, recogido por Decreto No. 463/006, de 20 de noviembre de 2006. La categoría de Chofer fue incorporada en el artículo 10 del Convenio de 29 de octubre de 2008, recogido por Decreto No. 30/009 de 19 de enero de 2009. La categoría de Telefonista Especializado fue establecida en el artículo 9 del Acuerdo de Consejos de Salarios de 17 de noviembre de 2010.

6.2. CARGA HORARIA SEMANAL

La carga horaria en el sector es de 44 horas semanales. Los salarios mínimos por categoría corresponden a dicha carga, con excepción de la categoría TELEFONISTA ESPECIALIZADA/O (33 horas semanales de acuerdo al artículo 9 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 17 de noviembre de 2010).

Alfonso Segoré

[Signature]

6.3. TICKETS ALIMENTACION Y/O TRANSPORTE

Los tickets alimentación y/o transporte, no podrán integrar los salarios mínimos de las diferentes categorías. Las partidas por concepto de alimentación establecidas en el artículo quinto del Convenio firmado el 29 de octubre de 2008, recogido por Decreto No. 30/009, que integran los salarios mínimos precedentes, solamente podrán ser abonadas en efectivo. Para los casos en que los tickets se entreguen como compensación por encima de los mínimos, se deja para resolver en cada caso y de común acuerdo entre el trabajador y la institución, la forma de retribución que consideren más conveniente, ya sea manteniendo la utilización de dichos tickets o suprimiendo los mismos e incorporando su valor al salario nominal. El ticket alimentación no incidirá a los efectos del cálculo de la prima por presentismo (artículo 4 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013)

Alvaro Segovia

6.4. CATEGORÍAS QUE NO FIGURAN EN EL LAUDO

Las categorías o cargos que no estén contemplados en este laudo, referidas a funciones deportivas, educativas o de enseñanza, salud, gráficos, servicios gastronómicos y servicios de hotelería y similares, de construcción, de metalúrgica, etc., serán remunerados de acuerdo a lo fijado por los grupos de Consejos de Salarios correspondientes a dichas actividades. En ningún caso la remuneración asignada podrá ser inferior al salario mínimo del grupo 20, subgrupos 02 y 03. Cualquier duda que se pueda presentar sobre el particular, deberá ser elevada al Consejo de Salarios para su consideración (disposición que se reproduce en todos los Acuerdos a partir del Decreto No. 829/85 de 24 de diciembre de 1985 que recoge el Acuerdo de 13 de noviembre de 1985).

[Handwritten signature]

6.5. PRESENTISMO

Se modifica el literal a) del artículo VII del Decreto No. 463/006, de 20 de noviembre de 2006 y el artículo 7 del Acuerdo de 25 de noviembre de 2013, el que quedará redactado de la siguiente manera: **a) Presentismo:** el pago de la retribución especial del 6% sobre el sueldo nominal de cada trabajador por concepto de presentismo del sector, a partir del 01 de enero de 2016, 6,5% a partir del 1 de enero de 2017 y 7% a partir del 1 de enero de 2018, será percibida si en el término del mes de labor no faltare a sus tareas por más de 10 (diez) horas y no registraren una cantidad superior a 5 (cinco) llegadas tarde o una acumulación superior a 60 minutos de llegadas tarde no justificados (Redacción dada por el artículo 7 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015).

Se aclara que según el artículo 7 del Acuerdo de Consejos de Salarios de 29 de octubre de 2015 continúa vigente el Acta de Consejo de Salarios de fecha 12 de diciembre de 2006, recogida en Decreto No. 50/007, que establece que tiene derecho al presentismo el trabajador en uso de licencia

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

anual, el amparado por licencias extraordinarias negociadas en convenios de empresa y en caso de accidente de trabajo se consideraran los días trabajados y se cobrará el beneficio en proporción a los mismos.

También continúa vigente el Acta aclaratoria de 12 de febrero de 2014, que establece que el mencionado periodo de 10 horas de faltas corresponde a un trabajador que tiene jornada legal diaria de 8 horas y que aquel que tenga una jornada inferior a las 8 horas perderá el presentismo cuando al término del mes faltare a sus tareas el equivalente a la duración de su jornada habitual más 2 horas.

6.6. ROPA DE TRABAJO

Se entregará ropa de trabajo en condiciones según las estaciones climáticas para los trabajadores de este sector. Para los limpiadores camisa y/o pantalón y/o overol; para limpiadoras túnicas; para mantenimiento camisa y overol. Se otorgará el calzado adecuado para el cumplimiento de las tareas a los mencionados trabajadores. Al personal de guardería, portería, administración ventas y demás se otorgará el uniforme que corresponda a sus tareas cuando la institución lo requiera (artículo 7.b del Convenio de 2 de octubre de 2006, recogido por Decreto 463/06 de 20 de noviembre de 2006).

6.7. DÍA DEL TRABAJADOR DEL SECTOR

Se establece como el día del trabajador del sector el cuarto lunes del mes de junio de cada año el que se considerará como feriado laborable. Las entidades no asumen la obligación de otorgar asueto a su personal en ese día, aún en aquellos casos en que sea costumbre no trabajar en ese tipo de feriados. Sin perjuicio de ello las instituciones podrán acordar con sus trabajadores el régimen que entiendan pertinente (artículo 7 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2008, recogido por Decreto No. 30/09 de 19 de enero de 2009).

6.8. VIÁTICO PARA COBRADORES

Los cobradores percibirán un viático mínimo mensual equivalente a 70 litros de nafta super carburante o a 120 boletos valor categoría A por concepto de gastos de locomoción, siempre que la empresa o institución no les proporcione medios de locomoción para el desarrollo de sus tareas (artículo 16 del Decreto No. 829/85, que recoge el Acuerdo de 13 de noviembre de 1985).

Juan S. Soria

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
KISS

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
120

[Signature]
KISS

[Signature]

6.9. COMPLEMENTO POR TAREAS ESPECIALES DE LIMPIEZA

El funcionario que a requerimiento de la Institución realice tareas de limpieza de panteones o de depósitos (no contenedores) donde se almacenan residuos orgánicos y no exista debida circulación de aire, tendrá un incremento del 10% del valor hora por cada hora que emplee en dicha tarea (artículo 6 del Acuerdo de Consejos de Salarios de 17 de noviembre de 2010).

6.10. QUEBRANTO DE CAJA

Los cajeros y cobradores que tengan la responsabilidad en forma habitual de manejo de dinero, deberán percibir en forma mensual como mínimo la cantidad de \$1200 y \$800 respectivamente en forma mensual por concepto de quebranto (artículo 15 del Decreto No. 829/85, que recoge el Acuerdo de 13 de noviembre de 1985).

En lo sucesivo, los quebrantos de caja aumentarán en el mismo porcentaje en que se aumenten los salarios y en la misma oportunidad del incremento de aquellos (artículo 2 del Decreto No. 3/87, que recoge el Acuerdo de 6 de noviembre de 1986).

Los valores actualizados del quebranto se indican en la tabla de salarios mínimos.

6.11. HORARIO NOCTURNO

Establécese una compensación por horario nocturno, comprendiendo como tal el horario de 22 a 6 horas, para aquellos trabajadores que no realicen en forma habitual las tareas dentro de ese horario. Dicha compensación será de un 20% de la remuneración percibida en el lapso en el que el trabajador realiza horario nocturno (artículo 4 del Decreto No. 3/87, que recoge el Acuerdo de 6 de noviembre de 1986).

Teniendo en cuenta la promulgación de la Ley No. 19.313 y la redacción dada por el artículo 4 del Decreto 3/987 sobre el pago de compensación por trabajo nocturno, se acuerda con el fin de uniformizar criterios en el sector, que todos los trabajadores- incluidos los serenos- cobraran la compensación del 20% sobre cada hora efectivamente trabajada en el horario de 22:00 a 06:00 con vigencia a partir del 1ero de diciembre de 2015 (artículo 10 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015).

6.12. INCLUSIÓN DEL SALARIO VACACIONAL EN CÁLCULO DEL AGUINALDO

Los salarios para el mejor goce de la licencia (salario vacacional) generados a partir del año 2013 se incorporarán para el cálculo del sueldo anual complementario (aguinaldo), dejándose de aplicar el Decreto No. 49/2000 (artículo 5 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013).

6.13. HORAS PARA USO PARTICULAR

Vertical text on the left margin: *Lucia Segovia*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Los trabajadores podrán disponer de un máximo de 2 horas mensuales de la jornada laboral para uso particular sin que ello afecte el cobro de la prima por presentismo, las cuales deben coordinarse con un mínimo de 48 horas de anticipación. Las 2 horas pueden fraccionarse en periodos de 1 hora y no serán remuneradas ni acumulativas (artículo 8 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013).

Alca S. Soria

6.14. COMPLEMENTO DE DISSE y BSE

Los trabajadores, en caso de enfermedad o accidente laboral debidamente justificado y certificado por DISSE o por el BSE, y hasta por dos veces en cada año calendario, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador la sumas correspondientes al los días no cubiertos por el subsidio, siempre que la enfermedad o el accidente certificado requiera licencia de por al menos 15 días corridos. El monto a abonar por la institución será el mismo porcentaje que brinda DISSE o el BSE para los días que cubre (artículo 11 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015).

[Signature]

6.15. LICENCIA POR VIOLENCIA DOMÉSTICA.

El trabajador que haya sido víctima en persona de violencia doméstica, podrá disponer de hasta 5 (cinco) días en el año sin goce de sueldo, para atender los requerimientos policiales y judiciales que la situación amerite. Para acceder a esta licencia el trabajador deberá presentar la constancia policial y judicial correspondiente y en su caso el informe del médico forense. Esta licencia especial no afectará el cobro de la prima por presentismo. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente (artículo 11 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013).

[Signature]

6.16. EXAMEN DE AUDIOMETRÍA

Se acuerda para los funcionarios de las categorías telefonista y telefonista especializado que deberán realizarse obligatoriamente una vez al año un examen de audiometría. Las Instituciones se harán cargo de las horas empleadas y del pago de la orden de la institución de salud a la que este afiliado/a para la realización del mencionado examen. El trabajador deberá avisar a la institución con un plazo mínimo de 72 horas de antelación y posteriormente presentar las constancias debidas. El tiempo transcurrido en el referido examen no afectará la prima por presentismo (artículo 10 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 17 de noviembre de 2010).

[Signature]

de sus anticipos

6.17. TABAQUISMO

Asumiendo la importancia en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, y visualizando como camino para ello el combate a las adicciones, se promoverá la implementación de cursos de

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

cesación de tabaquismo en los lugares de trabajo, atendiendo la continuidad y el buen funcionamiento de la entidad. La institución otorgará una hora semanal remunerada al trabajador para que pueda asistir a dichas actividades, por un periodo máximo de 10 (diez) semanas. Como inicio de estas actividades, se llevará a cabo un taller motivacional a cargo del equipo profesional, con una duración de dos horas el que se desarrollará en horario laboral. Se procurará de esta forma, que los empleadores brinden su apoyo a los fumadores que deseen abandonar su conducta adictiva, así como que estos acepten la ayuda profesional que se ponga a su disposición.

Se deja constancia, que las entidades no tienen ninguna obligación de otorgar descansos especiales a los fumadores, para que puedan salir a fumar en horas de trabajo. En los casos en que se estén otorgando permisos de salidas, se sugiere que de adoptarse cambios, los mismos se realicen gradualmente (artículo 13 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013)

6.18. LEYES DE GÉNERO

Las partes acuerdan exhortar el cumplimiento estricto de las siguientes leyes de género: 17514 sobre violencia doméstica; 17242 sobre exámenes médicos para la mujer; 17386 sobre compañía en el parto y 16045 sobre la no discriminación por sexo (artículo 11 del Convenio de 2 de octubre de 2006, recogido por Decreto No. 463/06, de 20 de noviembre de 2006).

6.19. ESPACIO MATERNAL

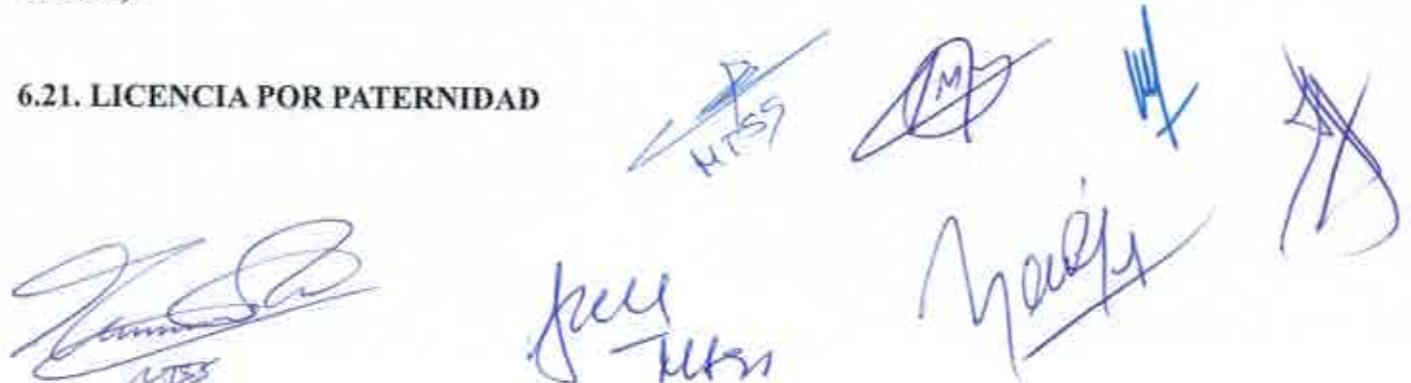
Todas las instituciones deberán procurar un área con privacidad y dotado de las condiciones adecuadas dentro del local para que las trabajadoras con hijos en periodo de lactancia puedan disponerlo para fines vinculados al amamantamiento en el horario de trabajo (artículo 14 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015); ello sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley No. 19.530.

6.20. LICENCIA POR MATERNIDAD

Culminado el periodo de licencia por maternidad, la trabajadora podrá optar por dos semanas más de licencia sin goce de sueldo. Deberá comunicar el uso de la opción con una antelación no menor a 72 horas hábiles del comienzo del goce del beneficio. El uso de la opción no afectará la prima por presentismo correspondiente (artículo 15 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 17 de noviembre de 2010).

6.21. LICENCIA POR PATERNIDAD

Severo Jatiops
Juan Carlos
Juan Carlos
Juan Carlos
Juan Carlos

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'Severo Jatiops' with 'NBS' written below it. To the right, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'Juan Carlos' and another that looks like 'NBS'.

Se agregan dos días más al beneficio dispuesto por la ley 18.345, manteniéndose el resto de las disposiciones que la ley reglamenta (artículo 14 d del acuerdo de Consejo de Salarios de 17 de noviembre de 2010).

Esta extensión de la licencia por paternidad, queda sin efecto, teniendo en cuenta el beneficio mayor que consagran para el trabajador los artículos 7° y 8° de la Ley 19.161.

6.22. CAPACITACIÓN

Toda Institución en la medida de sus posibilidades procurará arbitrar instancias de capacitación dentro del horario laboral, en cuyo caso tendrán preferencia para optar por dicho horario en primer lugar aquellos trabajadores/as con cargas familiares debidamente justificadas (menores, minusválidos etc) (artículo 9 del Convenio de 29 de octubre de 2008, recogido por Decreto No. 30/09, de 19 de enero de 2009).

6.23. PRIMA POR NACIMIENTO

Se abonará a partir del 1ero de enero de 2016 una y media BPC al trabajador por cada hijo nacido a partir de dicha fecha. El trabajador deberá presentar la correspondiente partida de nacimiento dentro del plazo de 30 días de acontecido. La prima referida se abonará no más de 30 días de acreditado el nacimiento. En caso de que ambos padres trabajen en la misma institución la prima será para uno de ellos a convenir. Lo mismo será en caso de adopción o legitimación adoptiva, debiendose acreditar los hechos generadores, en el plazo referido, con testimonio de escritura o sentencia de ratificación de tenencia respectivamente (artículo 15 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015).

6.24. TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se acuerda que las instituciones, en la medida de sus posibilidades, desarrollarán políticas de admisión de personas con discapacidad en los distintos puestos de trabajo que las mismas puedan desempeñar (artículo 16 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015).

6.25. USO DE CORREO INSTITUCIONAL

Las partes acuerdan el no uso del correo institucional para comunicaciones de índole personal por temas no relacionados a la labor desempeñada. Cada institución reglamentará el uso del mismo (artículo 20 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015).

6.26. USO DE TELÉFONOS MÓVILES E INTERNET.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'MTSS' in the center, and several other signatures on the right.

Vertical handwritten signature on the left margin.

Las instituciones reglamentarán el uso de los teléfonos móviles y de Internet en horas de trabajo, en función a las características y necesidades que se observen (artículo 14 de Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013)

6.27. LICENCIA SINDICAL

En las empresas en donde exista organización sindical y en donde el número de trabajadores sea superior a 5, el o los delegados en su conjunto, tendrán derecho a una licencia gremial que se calculará de la siguiente forma: I) 30 minutos por mes por cada trabajador que conste en la planilla de trabajo como empleado permanente no zafral ni eventual, excluyéndose a los efectos de su cómputo los cargos de confianza. II) El uso de la licencia sindical deberá comunicarse formalmente por el sindicato a la institución con una antelación no menor a 72 horas. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones imprevistas que así lo justifiquen. Se debe coordinar de tal manera de no alterar el trabajo y a posterioridad se deberá exhibir un comprobante del sindicato de rama que justifique dicha licencia. III) Las horas que no se usufructuen dentro del mes no podrán ser acumuladas para el futuro. IV) El tope máximo de licencia no superará 60 horas por mes. v) En caso que el o los delegados sindicales pudieran necesitar dentro del mes más tiempo del previsto al que pueda resultar por aplicación de estas normas, el mismo deberá ser otorgado por la institución no generando salario ni sanción de carácter alguno en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia que corresponda según la aplicación de lo establecido en los literales I y IV de este mismo artículo. VI) El trabajador deberá justificar cuando la empresa lo requiera que el uso de la licencia concedida corresponde a actividad gremial, dicha justificación se hará en forma escrita por la organización sindical. VII) Se deberá coordinar entre el comité de base y la Institución aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un funcionario idóneo. En los casos en que se desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento éstas no podrán quedar sin ser cubiertas por personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas. VIII) Son beneficiarios los dirigentes sindicales de instituciones siempre que revistan como trabajadores activos del sector debidamente registrados en los organismos de seguridad social. IX) En el caso de entidades en las que se susciten problemas internos y tengan una cantidad de trabajadores igual o menor a 5, el trabajador tendrá derecho a licencia sindical por el tiempo que le demande la gestión a realizar (artículo 8 del Convenio de 2 de octubre de 2006, recogido por Decreto No. 463/006, de 20 de noviembre de 2006).

Handwritten notes in blue ink on the left margin, including a large signature and several initials.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.

6.28. LICENCIA SINDICAL PARA EL DELEGADO NACIONAL.

Se establece una licencia sindical para el delegado nacional del Sindicato Único de Trabajadores de Instituciones Gremiales y Afines (SUTIGA), de 30 (treinta) horas mensuales, a cargo de las

Vertical handwritten text on the far left margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to say 'MIS'.

entidades en las que trabajan. Las condiciones para esta licencia sindical serán las que se establecen en los numerales II, III, V, VI, VII y VIII del mencionado artículo VIII del Convenio del 2 de octubre de 2006, recogido por Decreto No. 463/006. El Sindicato (SUTIGA) comunicará a cada institución, así como al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el nombre del delegado y/o alterno correspondiente (artículo 15 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013).

6.29. LICENCIA POR FAMILIARES CON DISCAPACIDAD

A partir del 1ero de enero del 2016 se otorgará hasta 30 horas de licencia especial no remunerada por año, no acumulable en los años siguientes, a los trabajadores que tengan padre, madre, cónyuge y o concubino legal, que presente discapacidad con grado de dependencia. Esta licencia especial no afectará el pago de la prima por presentismo. Para acceder a la misma el trabajador deberá comunicar su situación al empleador y gestionar un informe con diagnóstico del médico tratante. Asimismo deberá presentar constancia a su nombre del trámite o servicio al que debe acudir en cada oportunidad" (Artículo 13 del acuerdo de 29 de octubre de 2015)

6.30. LICENCIA POR HIJOS DISCAPACITADOS

A partir del 1ro. de enero de 2014, se otorgará hasta 5 (cinco) días de licencia especial remunerada por año, no acumulable a los de los años subsiguientes, a los trabajadores que tengan hijos que presenten discapacidad con grado de dependencia. En caso de que se excedan los 5 (cinco) días, no serán remunerados los días excedentes y no será afectado el pago de la prima por presentismo. Para acceder a esta licencia el trabajador deberá comunicar su situación al empleador y gestionar un informe con diagnóstico del médico tratante. Asimismo, deberá presentar la constancia a su nombre, del trámite o servicio al de debió acudir en cada oportunidad.- (Artículo 10mo. del acuerdo del 25 de noviembre de 2013)

6.31. PRIMA POR ANTIGÜEDAD

El cálculo de la prima por antigüedad se hará teniendo en cuenta los siguientes parámetros: a) el derecho se genera al momento que el trabajador cumpla 3 años de antigüedad en la empresa; b) el monto será de 1% sobre el salario mínimo de la categoría Auxiliar 3ero, por cada año de trabajo; en consecuencia al tercer año de permanencia en la empresa -momento en que se genera el derecho- el cálculo del monto resultará de multiplicar la suma correspondiente al porcentaje referido, por el factor 3; al cuarto año por el factor 4 y así sucesivamente; c) el monto máximo se percibirá al 24 año de antigüedad en la empresa y permanecerá el mismo monto de allí en adelante, produciéndose únicamente las variaciones en función de la evolución del salario mínimo de la categoría Auxiliar

Julia Sgoria

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Zero, en consecuencia el monto máximo corresponderá a la aplicación del porcentaje referido en el literal b (1%) multiplicado por el factor 24 (Decreto No. 829/85, de 24 de diciembre de 1985, y Decreto No. 630/90, de 18 de diciembre de 1990, con la redacción dada por el Acta interpretativa 20 de octubre de 2007).

Lo establecido precedentemente corresponde a los trabajadores de entidades sociales y gremiales del Departamento de Montevideo. Para el resto de los Departamentos, se aplicará la cláusula séptima del presente Acuerdo.

SÉPTIMO: PRIMA POR ANTIGÜEDAD INTERIOR DEL PAÍS

Las entidades sociales y gremiales con domicilio en el interior del país abonarán la prima por antigüedad establecida para el Departamento de Montevideo pero de forma progresiva, de acuerdo al siguiente escalonamiento:

- a) a partir de enero de 2019, abonarán la prima a aquellos trabajadores que, a dicha fecha, registren hasta 4 años de antigüedad.
- b) a partir de julio de 2019 abonarán la antigüedad a los trabajadores que, en ese momento, computen hasta 9 años en la institución.
- c) a partir de enero de 2020 se extenderá hasta los 14 años de antigüedad,
- d) a partir de julio de 2020 se extenderá hasta los 19 años.
- e) a partir de enero de 2021 se abonará hasta los 24 años, como tope máximo.

Los trabajadores que ya contasen en la empresa con este beneficio en iguales o mejores condiciones que las ahora establecidas, mantendrán sin variantes sus mecanismos de percepción.

OCTAVO: CANASTA ESTUDIANTIL

Se acuerda ampliar a partir del año 2019, la canasta estudiantil vigente, estableciéndose que aquellos trabajadores con hijos y/ o menores a cargo en edad de asistencia obligatoria a clases de educación preescolar, inicial, primaria y liceal hasta 3er. año, se les otorgará un voucher con rendición de cuentas u otro instrumento por un valor de 0,25 BPC por cada hijo o menor a cargo, para la compra de útiles y/o materiales escolares. Este beneficio se hará efectivo una vez al año junto con el pago del sueldo correspondiente al mes de febrero. Las Entidades Sociales y Gremiales con domicilio en el interior del país abonarán la presente ampliación de acuerdo al siguiente escalonamiento, a) a partir del año 2019 hasta 1er. año de secundaria; b) a partir del año 2020 hasta 2do. año de secundaria; c) a partir del año 2021 hasta el 3er. año de secundaria.

NOVENO: PERÍODO DE LACTANCIA

Fue Seguros

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]
MTS

[Handwritten signature]
MTS

[Handwritten signature]
MTS

[Handwritten signature]
Zook

El beneficio sobre el período de lactancia establecido por este Consejo en la cláusula 8 del Convenio de 29/10/2008, modificado por el art. 7 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 17/11/2010, ha sido superado por la Ley No. 19.161, por lo cual al respecto las instituciones deberán aplicar (únicamente) lo establecido por dicha Ley.

DÉCIMO: LICENCIAS POR FAMILIARES INTERNADOS

Sin perjuicio de la licencia por familiares con discapacidad, se acuerda una licencia especial para familiares con enfermedades terminales, en los siguientes términos:

Los trabajadores con hijos menores de 12 años de edad y con madre y/o padre mayores de 70 años de edad, que se encuentren con internación hospitalaria, o en caso que derive a internación domiciliaria, tendrán una licencia especial con goce de sueldo, de hasta 3 (tres) días en el año calendario, en ambos casos una vez reintegrado, el trabajador deberá acreditar la constancia médica expedida por la Institución de salud correspondiente. Dicha licencia no es acumulable año a año y deberá solicitarse con al menos 72 horas de anticipación, en casos de extrema urgencia podrá notificar a sus empleadores en un plazo de 24 horas.

DÉCIMO PRIMERO: LICENCIAS POR ANÁLISIS MÉDICOS

Se acuerda una licencia especial de hasta 3 días pagos en el año calendario, no acumulables, para que el trabajador/a se realice los análisis médicos que se detallan: 1) un día por la realización del estudio, a) curva de glicemia, b) fibrogastrocopia, c) fibrobroncoscopia, d) estudios eléctricos de miembros superiores e inferiores, e) ergometría, f) poligrafía respiratoria; 2) un día previo y el día de la realización, a) colon por enema, b) colon por enema doble contraste, c) fibrocolonoscopia; 3) un día de la realización y un día posterior del estudio, a) tomografías varias con contraste. El trabajador deberá solicitar la licencia con al menos 72 horas de anticipación y presentando el comprobante de la institución a la cual está afiliado por SNIS - FONASA.

DÉCIMO SEGUNDO: CATEGORÍAS

Se crean las siguientes categorías: a) **CUIDADOR**: Es la persona que desempeña tareas inherentes al cuidado integral de personas en situación de dependencia o no con alguna patología adquirida. Se encarga del baño, vestido, cortado de uñas, afeitado, alimentación y tareas afines, promoviendo y estimulando sus necesidades y capacidades. Esta categoría percibirá el salario mínimo nominal correspondiente a la franja 4 de este acuerdo. b) **LICENCIADO EN RELACIONES INTERNACIONALES**: Es la persona con título profesional universitario que desempeña las funciones inherentes a su cargo, este título debe tener el aval de su profesión por las Instituciones

Alcazar

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

públicas y/o nacionales reguladas por el Estado Uruguayo. Esta categoría percibirá el salario mínimo nominal correspondiente a la franja 8 de este acuerdo.

DÉCIMO TERCERO: INEFOP

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores se comprometen a realizar gestiones conjuntas ante INEFOP a los efectos de abrir el sectorial "Entidades Gremiales y Sociales". Este compromiso deberá contar con el beneplácito de ambas partes.

DÉCIMO CUARTO: RETROACTIVIDAD JULIO 2018

La retroactividad generada por concepto del acuerdo establecido por el Consejo de Salarios de los subgrupos Entidades Gremiales y Sociales con vigencia del 1ro. de julio de 2018, podrá ser abonada, hasta en 2 cuotas mensuales y consecutivas, a partir de su publicación en la web del M.T.S.S.

DÉCIMO QUINTO: NO DISCRIMINACIÓN

Las partes ratifican asumir el compromiso propuesto por la CTIOTE acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la ley No. 16045, Convenios Internacionales de Trabajo No. 103, 100, 11 y 156 ratificados por nuestro país y la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR. Reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza-etnia, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

DÉCIMO SEXTO: PREVENCIÓN Y AUTOCOMPOSICION DE CONFLICTOS

Cualquier situación conflictiva o que pudiere derivar en un conflicto declarado, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión Bipartita. En caso de no llegarse a un acuerdo, se elevará el diferendo a la competencia natural del M.T.S.S. 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 éste asuma sus competencias.

DÉCIMO SÉPTIMO: DEBER DE PAZ

Durante la vigencia de este acuerdo y salvo los reclamos que individual ó colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial alguna y/o condiciones de trabajo (siempre y cuando las mismas no contravengan los decretos 406/88 y 291/07), ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, que

Alcides Sgarbi

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Severo J. Torres

[Signature]
M.T.S.S.

[Signature]
M.T.S.S.

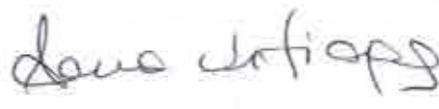
[Signature]
M.T.S.S.

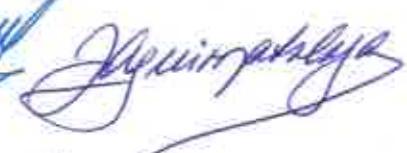
[Signature]

[Signature]

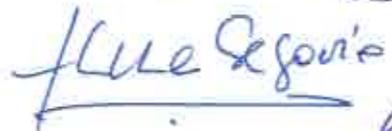
[Signature]

tengan relación directa con todos los aspectos acordados y no acordados en el presente acuerdo, 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). Leída, se firman 7 ejemplares del mismo tenor. -----

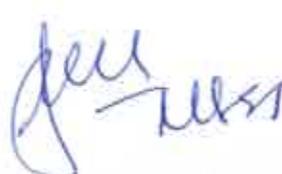










Declaración Unilateral del sector trabajador. Sin perjuicio de aprobar el presente acuerdo, dejamos constancia de nuestra disconformidad con el lineamiento empleador por el Poder Ejecutivo, el cual impidió que democráticamente se negociara una fórmula salarial y se acordaran sus fechas de aplicación utilizando los parámetros que consideraran más convenientes, tal como se hizo en anteriores convenios. -----

Estas imposiciones, además de limitar enormemente nuestro margen de negociación, nos obligaron, en forma intempestiva, a modificar los términos del acuerdo tal cual estaba encaminado en el curso de las conversaciones, con el consiguiente contratiempo y perjuicio para nuestra labor y para los trabajadores que representamos. -----

TESTADO: "INCLUIDOS LOS AJUSTES POR SALVAGUARDA Y/O LA LEY CAT. 110"
"SALVAGUARDA Y/O CAT. 110" NO VALE.

[Handwritten signature]

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

11 9 NOV 2018

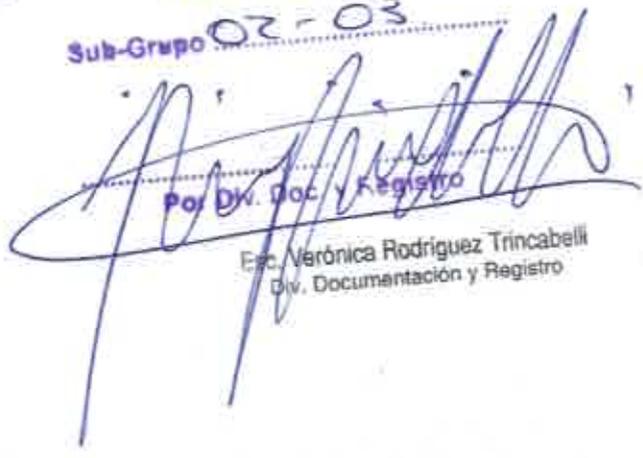
Montevideo,

Folio, 01 al 13

Sub-Grupo 02-03

Reg. Con el N° 1993/2018
Grupo 20

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado


Por Div. Doc y Registro
Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro