

ACTA DE VOTACIÓN: En la ciudad de Montevideo, el 19 de Noviembre de 2021, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 14 "Intermediación financiera, Seguros y Pensiones", integrado por el Poder Ejecutivo: Dr. Nelson Díaz, Dra. Viviana Dell Acqua y Dra. Betina Fernández, Sector Empleador Dr. Leonardo Slinger, y Dr. Diego Yarza, Sector Trabajador Sr. José Iglesias, con la presencia asimismo de los representantes del Subgrupo 03 "Organismos privados de seguridad social" capítulo 2 "Fondos Complementarios" por sector empleador: Dr. Daniel Turcatti y Dr. Gonzalo Martínez y por el sector trabajador el ya referenciado y el Sr. Rubén Baptista, quienes hacen constar lo siguiente:

Los delegados de los empleadores y los trabajadores, luego de conocidos los Lineamientos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo, conforme a lo establecido por el art. 12 de la ley 18.566, han arribado a un acuerdo cuya consideración solicitaron al Poder Ejecutivo. Éste, analizado el acuerdo, votará absteniéndose por apartarse el mismo de los lineamientos propuestos. Por lo dicho, y por unanimidad, se convocó a este Consejo de conformidad a lo establecido en el artículo 14° de la Ley 10.449, de 13 de noviembre de 1943, a efectos de proceder a la votación del acuerdo alcanzado por los actores sociales.

PROPUESTA DE VOTACIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de Enero del año 2021 y el 30 de junio del año 2025, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: el 1° de enero de 2021; el 1° de julio 2021; el 1° de enero de 2022; el 1° de julio de 2022; 1° de enero de 2023; el 1° de julio 2023; el 1° de enero de 2024; el 1° de julio de 2024; y el 1° de enero de 2025.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tendrán carácter nacional, abarcando a todo el personal que desempeña tareas en las Oficinas Centrales de los Fondos Complementarios (Grupo 1: Personal de Oficinas Centrales). - Queda por lo tanto exceptuado el personal que integra el Grupo 2 "Personal de Dependencias", que se rigen por los Laudos de las Actividades a que corresponden dichas dependencias. A modo de ejemplo, el

personal de los Hoteles Vacacionales se rige por el laudo correspondiente al grupo de Consejos de Salarios N° 12 Subgrupo N° 01 "Hoteles, Apart-Hoteles, Moteles y Hosteras"; y el personal de los Establecimientos Agropecuarios por el laudo correspondientes a las Actividades Rurales.-

TERCERO: Correctivos: I) Al 31 de diciembre 2021; al 31 de diciembre de 2022; al 31 de diciembre de 2023; y al 31 de diciembre de 2024, se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación acumulada del período anual considerado y los aumentos nominales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. No se aplicará este correctivo si la inflación, en el periodo referido, no supera el total de los ajustes nominales acumulados del mismo y en este caso lo que supere a la inflación acumulada se imputará al próximo ajuste descontándose del porcentaje a otorgarse-

II) Al final del convenio se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más por la diferencia entre la inflación observada durante los 6 (seis) meses anteriores, y los aumentos nominales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. No se aplicará este correctivo si la inflación, en el periodo referido, no supera el total de los ajustes nominales acumulados del mismo, y en este caso lo que supere a la inflación acumulada se imputará al próximo ajuste descontándose del porcentaje a otorgarse-

CUARTO: Ajustes salariales:

I) Primer ajuste salarial al 1° de enero de 2021: Se establece, con vigencia a partir del 1° de enero de 2021, un incremento salarial sobre los salarios vigentes de acuerdo al Acta de ajuste de fecha 25 de enero de 2021, de 1% (uno por ciento) por concepto de aumento nominal.

De acuerdo a lo que antecede, los salarios mínimos vigentes al 1ero. de enero 2021, son los siguientes:

CATEGORÍA

Jefe Administrativo Financiero G I \$ 99.560

Jefe Administrativo Financiero G II \$ 80.002

Sub Jefe Administrativo Financiero \$ 71.116

Analista Financiero \$ 71.116

Oficial Administrativo 13 y más años \$ 57.782

Auxiliar Administrativo 6-12 \$ 48.894

Auxiliar Administrativo Ingreso 0 a 5 años \$ 35.561

Cadete \$ 28.445

Personal Profesional Universitario.

Contador \$80.002

Personal de Servicio

Auxiliar de Servicio y Limpieza \$ 27.193

Vigilante y Sereno Portero \$ 27.193

Prima por Antigüedad \$ 324

Quebranto por fondo fijo \$ 750

Viático \$ 1.260

Viatico por KM adicional a partir de 400 km \$ 3,06

II.- Segundo ajuste salarial al 1° de julio de 2021: Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2021, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2021, de 3% (tres por ciento) por concepto de aumento nominal.

De acuerdo a lo que antecede, los salarios mínimos vigentes al 1ero. de julio 2021, son los siguientes:

CATEGORÍA

Jefe Administrativo Financiero G I \$ 102.547

Jefe Administrativo Financiero G II \$ 82.402

Sub Jefe Administrativo Financiero \$ 73.250

Analista Financiero \$ 73.250

Oficial Administrativo 13 y más años \$ 59.516

Auxiliar Administrativo 6-12 \$ 50.361

Auxiliar Administrativo Ingreso 0 a 5 años \$ 36.628

Cadete \$ 29.298

Personal Profesional Universitario.

Contador \$82.402

Personal de Servicio

Auxiliar de Servicio y Limpieza \$ 28.009

Vigilante y Sereno Portero \$ 28.009

Prima por Antigüedad \$ 334

Quebranto por fondo fijo \$ 806

Viático \$ 1.320

Viatico por KM adicional a partir de 400 km \$ 3,21

III) Tercer ajuste salarial al 1° de enero de 2022: Se establece, con vigencia a partir del 1ro de enero de 2022, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2021 de 2,9 % (**dos con nueve por ciento**) por concepto de aumento nominal.

IV) Cuarto ajuste salarial al 1° de julio de 2022: Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2022, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2022, de 2,9 % (**dos con nueve por ciento**) por concepto de aumento nominal.

V) Quinto ajuste salarial al 1° de enero de 2023: Se establece, con vigencia a partir del 1° de enero de 2023, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2022, de 2,35 % (**dos con treinta y cinco por ciento**), por concepto de aumento nominal.

VI) Sexto ajuste salarial al 1° de julio de 2023: Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2023, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2023, de 2,35 % (**dos con treinta y cinco por ciento**), por concepto de aumento nominal.

VII) Séptimo ajuste salarial al 1° de enero de 2024: Se establece, con vigencia a partir del 1° de enero de 2024, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2023, de 1,85 % (**uno con ochenta y cinco por ciento**), por concepto de aumento nominal.

VIII) Octavo ajuste salarial al 1° de julio de 2024: Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2024, un incremento salarial sobre los salarios

vigentes al 30 de junio de 2024, de 1,85 % (**uno con ochenta y cinco por ciento**), por concepto de aumento nominal.

IX) Noveno ajuste salarial al 1° de enero de 2025: Se establece, con vigencia a partir del 1° de enero de 2025, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2024, de 1,85 % (**uno con ochenta y cinco por ciento**), por concepto de aumento nominal.

En todos los casos, si correspondiere, se aplicará el **correctivo** establecido en la cláusula **TERCERA I y II)** del presente acuerdo.

QUINTO: VOTACIÓN. Sometida a votación la propuesta de los actores sociales esta es aprobada con el voto conforme de los mismos y la abstención del Poder Ejecutivo.

SEXTO: BENEFICIOS Y REMUNERACIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMA POR ANTIGÜEDAD.

Cada empleado de los FCSS percibirá una prima por antigüedad, a cuyos efectos se tendrá en cuenta los años enteros de trabajo en el FCSS, o los reconocidos por el mismo. Esta prima, será de \$ 324 por año de antigüedad, valor al 1 de enero 2021. La fracción excedente menor de un mes, pero mayor de 15 días, se computará como mes entero a efecto de lo dispuesto en este artículo. Esta prima se actualizará en oportunidad y en el mismo porcentaje que los sueldos de las categorías.

QUEBRANTO POR FONDO FIJO.

El empleado que tenga a su cargo un Fondo Fijo (fondo para gastos menores), percibirá en concepto de Quebranto por Fondo Fijo un importe mensual equivalente al 10% del Fondo que tenga bajo su custodia, no pudiendo este quebranto ser menor a \$ 750 (Valor vigente al 01/01/21). Dicho quebranto se percibirá mensualmente una vez que se haya conformado un fondo de quebranto equivalente a 3 (tres) meses del mismo. En casos de faltantes, el mismo se cubrirá de dicho fondo. Para volver a comenzar a cobrar el quebranto el empleado deberá haber conformado previamente el fondo de quebranto de 3 (tres) meses. Se actualiza por IPC todos los meses de julio de cada año, midiendo el comportamiento del IPC en los 12 meses anteriores al ajuste.

PRIMA POR TAREAS NOCTURNAS,

El empleado que desempeñe tareas, parcial o totalmente en el horario nocturno, percibirá por concepto de PRIMA POR TAREAS NOCTURNAS un incremento en el valor de las horas desempeñadas en dicho horario del 20%. A estos efectos se entienden por horas nocturnas las que van desde las 22.00 a las 6.00 horas.

COMPENSACIÓN POR VESTIMENTA

El personal de los FCSS percibirá en concepto de COMPENSACIÓN POR VESTIMENTA, un conjunto de vestimenta completa 1 (una) vez al año la que será de uso obligatorio.

VIATICO

Los empleados de los FCSS de las Sedes de Montevideo que deban trasladarse a desempeñar tareas en forma transitoria al interior de la República, o los del Interior que deban trasladarse a Montevideo, percibirán un VIATICO equivalente a \$ 1260 (pesos uruguayos un mil doscientos sesenta) diarios (valor al 1/01/21) por traslados que sean hasta 400 kms. de distancia de su lugar de trabajo habitual. Asimismo, por cada Km. de distancia que supere los 400 kms. se pagará \$ 3 (pesos uruguayos tres) por día en forma adicional. Estos viáticos son independientes de los gastos de traslados y alojamiento, que serán de cargo del FCSS. Esta partida se actualizará en oportunidad en que se actualizan los salarios y por el 100% del I.P.C.

LICENCIA ANUAL REGLAMENTARIA

Los empleados de los FCSS tendrán derecho a la Licencia Anual Reglamentaria estipulada por Ley. Asimismo, los empleados cuyo régimen de descanso sea rotativo tendrán derecho a 10 (diez) días adicionales de Licencia Anual Reglamentaria, los que serán tenidos en cuenta a los efectos de cálculo de su jornal de licencia y de la suma para mejor goce de la misma. Se establece que para el cómputo de la licencia anual reglamentaria se tomarán en cuenta exclusivamente los días hábiles (de lunes a viernes)

LICENCIAS POR ESTUDIO

Los empleados de los FCSS tendrán derecho al goce de LICENCIA POR ESTUDIO de hasta 10 (diez) días hábiles en el año civil, la cual podrá ser fraccionada de acuerdo a las necesidades del empleado. Dicha licencia se otorgará por concepto de examen, prueba de revisión, evaluación y/o similares, y podrá ser utilizada por aquellos empleados que cursen estudios en institutos de capacitación profesional debidamente acreditados, en secundaria, UTU y en enseñanza superior. Asimismo, el empleado deberá presentar certificado donde conste que ha rendido un examen, prueba de revisión, evaluación y/o similar.

LICENCIA POR CASAMIENTO

Las empresas comprendidas en el presente grupo salarial deberán otorgar a todo trabajador que de ellas depende, una licencia paga por matrimonio de tres días debiendo uno de ellos coincidir con la celebración del mismo. Se debe solicitar con una antelación de 30 días a la fecha del matrimonio. -Este plazo se puede reducir en casos de fuerza mayor debidamente acreditados. - El trabajador tiene un plazo de 30 días para acreditar la celebración del matrimonio.-En caso de no hacerlo el empleador podrá descontar los días solicitados, como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.-

LICENCIA POR PATERNIDAD, ADOPCIÓN Y LEGITIMACIÓN ADOPTIVA. -

Las empresas comprendidas en el presente Grupo salarial deberán proporcionar a todo trabajador de sus dependencias licencia por dicho día y los dos días subsiguientes teniendo 20 días hábiles para acreditarlo. Para el caso de adopción y la legitimación adoptiva se toma en cuenta como fecha cierta la de la sentencia ejecutoriada en el caso de la legitimación adoptiva y la escritura de adopción en el caso de la adopción.

LICENCIA POR LACTANCIA

Las empleadas de los FCSS en caso de maternidad tendrán derecho al goce de la LICENCIA POR LACTANCIA, la cual otorga el beneficio de trabajar media jornada durante los 90 (noventa) días siguientes al día de finalización de la licencia maternal, posteriormente a éstos tendrán derecho a tomarse 1 (una) hora por día durante los siguientes 90 (noventa) días con presentación de certificado médico de INAU de que está amamantando.

LICENCIA POR DUELO

Las empresas, deberán otorgar tres días hábiles por fallecimiento de padre, madre, cónyuge, concubino, hijos, hermanos, hijos adoptivos, y padres adoptantes. En todos los casos será tomado como primer día; el del fallecimiento.

La persona que invoque este beneficio deberá presentar certificado de defunción de familiar de que se trate y deberá justificar en forma el parentesco con el mismo, dentro del término de 30 días de ocurrido el hecho que da mérito a la licencia. - De no efectuar la justificación indicada, el trabajador perderá el beneficio y podrá descontarse de sus haberes en la empresa lo que hubiere recibido por concepto de licencia.

En caso de fallecimiento de un abuelo tendrán derecho a 2 (dos) días corridos de Licencia por Duelo. Será tomado como primer día; el del fallecimiento.

LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO

Los empleados de los FCSS tendrán derecho a solicitar LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO, la cual no podrá superar los 3 (tres) meses en el año civil. Esta licencia no se podrá solicitar más de una vez en el período de tres años. -

LICENCIA POR ENFERMEDAD

En caso de enfermedad debidamente comprobada por certificado médico expedido por Disse, los empleados tendrán derecho a percibir de parte del FCSS una partida complementaria. El importe de esta partida será tal que, la suma de la prestación otorgada por Disse más esta partida, permita a los empleados complementar su sueldo básico. Este complemento será de acuerdo a la siguiente escala. Por los primeros 20 días, un 50%; los segundos 20 días, un 75% y a partir de los terceros 20 días y hasta los 180 días; un 100%. Estos porcentajes están referidos a la diferencia existente entre lo que paga DISSE y el salario que efectivamente cobra el funcionario. En caso de

empleados que tengan derechos superiores a los establecidos en el presente artículo, se mantendrán los mismos".

PRIMA POR PRESENTISMO

Se establece una Prima por Presentismo, la cual consiste en otorgar 3 días de Licencia Anual Reglamentaria adicionales a la legal para quienes no computen faltas en el año. Asimismo, se establece una tolerancia máxima de llegadas tarde en el mes de 60 minutos, pasados los cuales se pierde la Prima aquí establecida. Esta cláusula se aplica para aquellos trabajadores que laboren 6 o más horas diarias.

FERIADOS

Se establece que los feriados laborables (6/1, 19/4, 18/5, 19/6, 12/10, 2/11) pasan a considerarse como feriados pagos no laborables a todos los efectos. En caso de corrimiento de los mismos se considerará como feriado el establecido por el Poder Ejecutivo.

DERECHOS GREMIALES

Los empleados de los FCSS tendrán derecho a solicitar se les efectúe descuento por aportes gremiales, los cuales deberán ser vertidos al gremio correspondiente.

Los empleados de los FCSS tendrán derecho a efectuar asambleas en los locales de trabajo, fuera del horario de atención al público y con un preaviso de 24 horas, o en el lugar que ellos designen. No pudiendo los FCSS descontar los salarios correspondientes al tiempo no trabajado.

Los locales de trabajo deberán disponer de cartelera gremial, la cual deberá estar ubicada en lugar visible para el personal y situada de común acuerdo.

Los FCSS deberán otorgar LICENCIA GREMIAL a los delegados de los empleados, para la concurrencia a representar a los mismos ante los distintos eventos que pudieran surgir de carácter gremial, de acuerdo a las siguientes pautas:

c) Los FCSS que tengan hasta 5 (cinco) empleados otorgarán 15 hs. mensuales de Licencia Gremial al personal, no pudiendo salir más de 1 (un) empleado de Licencia Gremial por vez. Estas horas no son acumulativas de un mes a otro.

d) Los FCSS que tengan 6 (seis) o más empleados otorgarán 30 hs. mensuales de Licencia Gremial al personal, no pudiendo salir más de 2 (dos) empleados de Licencia Gremial en forma simultánea. Estas horas no son acumulativas de un mes a otro.

e) A efectos de usufructuar dicha licencia el empleado deberá efectuar un aviso con 48 hs. de antelación, y posteriormente se deberá presentar justificativo de la actividad gremial desarrollada.

LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR.

Todo empleado tendrá por año (1 de enero – 31.12) derecho a 5 días de licencia remunerada por enfermedad de familiar directo (padres, cónyuge, concubino, hijos y hermanos) que implique internación hospitalaria o domiciliaria. Para tener derecho a esta licencia especial el empleado no deberá tener licencia anual de años anteriores pendientes de goce (exceptuando la del año en curso). En caso de existir regímenes más beneficiosos se mantendrán los mismos.

VIOLENCIA DOMESTICA.

Toda empleada víctima de violencia doméstica que esté instruyendo proceso judicial tendrá derecho a cinco días de licencia remunerada. En caso de existir regímenes más beneficiosos se mantendrán los mismos.

DERECHOS GENERALES

Aquellos FCSS que al presente estén otorgando Remuneraciones Básicas, Complementarias y Beneficios superiores a los pactados en el presente convenio, mantendrán los mismos y los actualizarán de acuerdo a las pautas generales que se vienen efectuando.

SÉPTIMO: Cláusula de Paz: 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. -

Para constancia se firman 7 ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados

Handwritten signatures and names in blue ink:

- Top left: A large, stylized signature.
- Top center: A signature with the name "RUBÉN BATISTOLA" written below it.
- Top right: A signature with the name "DOMINIC LUGON" written below it.
- Middle left: A signature with the name "JOSÉ TOLESCA" written below it.
- Middle center: A large, stylized signature with the name "GERARDO MARTINEZ" written below it.
- Middle right: A signature with the name "JUAN" written below it.
- Bottom left: A signature with the name "MIA" written below it.
- Bottom center: A signature with the name "Dr. Nelson Diaz" written below it.