

ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En Montevideo, el 23 de noviembre de 2021 reunido el Consejo de Salarios del **Grupo No. 19 “Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, subgrupo N° 17 “Estudios Contables Profesionales y no profesionales”** integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dres Carlos Rodríguez y Ericka Díaz, Lic. Francisco Tucci, los delegados del sector empresarial: Dr. Juan Mailhos y Diego Yarza por la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS) y el Sr. Gustavo Santamaria (AECU) los delegados del sector trabajador Sra. Miriam Borba, y Sr Eduardo Camargo en representación de la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios (FUECYS), acompañados por los Sres. Eduardo Sosa y Nicolás Mera adoptan la presente decisión de Consejo de Salarios: -----

PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2021 y el 30 de junio de 2023 (24 meses), ajustándose los salarios en forma semestral el 1ero de julio de 2021, 1ero de enero y 1ero de julio de 2022 y 1ero de enero de 2023. Sus normas tendrán carácter nacional y se aplicarán a todos los trabajadores dependientes de todas las empresas que componen el sector de Estudios Contables profesionales y no profesionales.-----

SEGUNDO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de julio de 2021. Todos los salarios del sector vigentes al 30 de junio de 2021 tendrán un incremento salarial de 2.50% desglosado de la siguiente forma: a) 1.8% por concepto proyección de inflación y b) 0.7% por concepto de recuperación salarial. Por lo expuesto, los salarios mínimos vigentes desde el 1ero de julio de 2021 son los siguientes:

Categoría	Salario
Nivel 1	23.496
Nivel 2	25.278
Nivel 3	27.763
Nivel 4	28.477
Nivel 5	29.579

TERCERO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de enero de 2022 Todos los salarios del sector vigentes al 31 de diciembre de 2021 tendrán un incremento salarial nominal de 3.5% por concepto de proyección de inflación (menos 0.2% de recuperación). -----

CUARTO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de julio de 2022 Todos los salarios vigentes al 30 de junio de 2022 tendrán un incremento de salario nominal de 3.1% desglosado de la siguiente forma: a) 2% por concepto de proyección de inflación y b) 1.1% por concepto de recuperación. -----

QUINTO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de enero de 2023. Todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2022 tendrán un incremento de salario nominal de 3% por concepto de proyección de inflación.-----

SEXTO: Microempresas. A los efectos de la aplicación de las disposiciones salariales acordadas en la presente decisión se define a las mismas como: aquellas empresas que tienen menos de cinco trabajadores y además han facturado una cifra inferior a Unidades Indexadas 2.000.000 (dos millones) entre el 1ero de enero y el 31 de diciembre de 2020. Ambas condiciones deben darse de manera concomitante.-----

Ajustes. a) **1ero de julio de 2021.** Los salarios vigentes al 30 de junio de 2021 tendrán un ajuste de 2.50% (1.8% como proyección de inflación y 0.7% como recuperación salarial); b) **1ero de enero de 2022.** Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2021 tendrán un ajuste de 3.2% por concepto de proyección de inflación (menos 0.5% de recuperación); c) **1ero de julio de 2022.** Los salarios vigentes al 30 de junio de 2022 tendrán un ajuste de 2.8% (2% como proyección de inflación y 0.8% como recuperación salarial); d) **1ero de enero de 2023.** Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2022 tendrán un ajuste de 3% como proyección de inflación. El componente recuperación salarial para estas empresas culminado el acuerdo será de 1%. -----

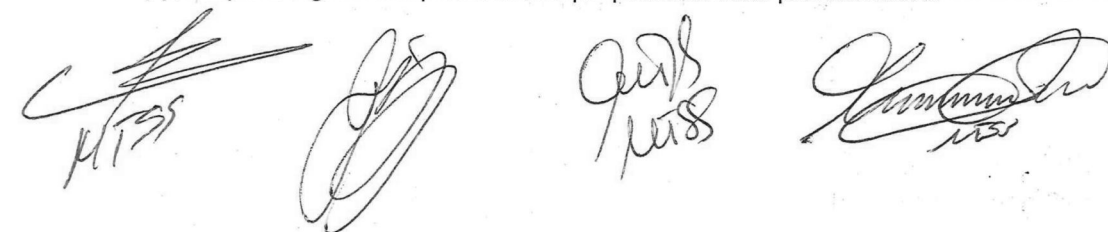
SÉPTIMO: Ajuste final. Correctivo. A la finalización de la vigencia de la presente decisión de Consejo de Salarios se realizará un correctivo por inflación, por la totalidad de la diferencia existente entre los incrementos salariales otorgados por concepto de proyección de inflación (más un 0.2%) (para las microempresas más un 0.5%) y la verificada efectivamente entre el 1ero de julio de 2021 y el 30 de junio de 2023.-----

Aquellos salarios que al 30 de junio de 2023 estén por encima de los \$110.000 nominales tendrán un ajuste final (correctivo) sobre la porción del salario que no supere los \$110.000.-----

OCTAVO: Los incrementos salariales establecidos no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.-----

NOVENO: Aquellas empresas que hayan otorgado aumentos de salarios a cuenta de lo pactado en este convenio, podrán deducirlos en la medida que se encuentren debidamente documentados.-----

DÉCIMO: Composición del salario. Los salarios, inclusive los mínimos, podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones (como por ejemplo alimentación y transporte) a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16713, en las condiciones establecidas en dicha norma. No estarán comprendidos dentro de los salarios mínimos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose.-----



DÉCIMO PRIMERO: Disposiciones generales para todas las categorías: Los trabajadores de las categorías superiores pueden realizar tareas de las categorías inferiores.-----

Los trabajadores que realicen más de una función con carácter permanente, percibirán el salario que corresponda a la función de mayor retribución.-----

Aquel trabajador que en forma transitoria deba realizar suplencias por un período mayor de cinco días en una categoría superior, percibirá el salario correspondiente a dicha categoría durante el período que dure la suplencia. Este hecho deberá ser registrado en el Libro de Registro Laboral.-----

DÉCIMO SEGUNDO: Beneficios anteriores: Se ratifica: la permanencia de todos los beneficios pactados en convenios y/o acuerdos de Consejo de Salarios anteriores salvo que se hubieren acordado con un plazo determinado de vigencia.. Aquellos trabajadores que cuentan con beneficios superiores a los acordados los mantendrán sujetos a los términos pactados entre las partes. -----

DÉCIMO TERCERO: Canasta de útiles escolares: Las empresas del sector entregarán a sus trabajadores que tengan hijos entre 3 y 12 años en educación inicial y escolar, un set de útiles escolares por valor \$1356 (a febrero de 2021), o un vale por el mismo monto canjeable por útiles (en caso de trabajar ambos padres en la misma empresa no serán acumulables). Será entregado previo al inicio de las clases y ante la presentación de la constancia de inscripción en la institución de enseñanza respectiva. El valor mencionado continuará reajustándose por el IPC de los 12 meses inmediatos anteriores a su entrega.-----

DÉCIMO CUARTO: Quebranto de caja: Los cajeros percibirán un quebranto de caja equivalente a una Base Ficta de Contribuciones (BFC). La partida de quebranto deberá ser percibida también, por cualquier otro trabajador que dentro de sus tareas transitorias o permanentes tenga asignado el manejo de dinero. Si fueren transitorias, el pago, deberá realizarse a prorrata por el número de días en el mes en que efectivamente tiene la referida responsabilidad. -----

DÉCIMO QUINTO: Exoneración de responsabilidad Todo error que cometa un empleado y que redunde en una mala imagen del Estudio, pérdida de un cliente o costo económico para la empresa (por ejemplo multas, recargo, etc), esto último no podrá ser descontado del salario, pero dará lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias de acuerdo a la gravedad de la falta.-----

DÉCIMO SEXTO: Equidad de género. Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 16.045 de no discriminación por sexo, obligándose expresamente a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicar tareas; Ley 17.514 sobre violencia doméstica y Ley

17.817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Así mismo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; ley 16.045 y Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. -----

DÉCIMO SÉPTIMO: Cláusula de Paz y mecanismo de prevención de conflictos.

Durante la vigencia de este acuerdo y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial alguna, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores (PIT-CNT) o de la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios (FUECYS).-----

Siendo voluntad de las partes prevenir los conflictos, se acuerda que previamente a la adopción de cualquier medida, tanto las empresas como los trabajadores buscaran la solución a través de las siguientes instancias: a) reunión entre las partes; b) si no tuvieran resultados se dará intervención al Consejo de Salarios quien actuará como órgano de mediación o conciliación; c) si la intervención del Consejo no diera resultado satisfactorio para las partes éste cesará su mediación quedando las partes en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinentes. -----

El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo facultará a cualquiera de las partes a dar por rescindido el convenio de acuerdo a lo establecido en la ley 18.566. Leída, se firman de conformidad 5 ejemplares del mismo en lugar y fecha antes indicados. -----

A collection of handwritten signatures in black ink. Some signatures are accompanied by printed or typed text identifying the signatories: 'FUECYS' (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios), 'PITSS' (PIT-CNT), 'CCSU' (Central de Trabajadores), and 'ASB' (Asociación de Empleados de Comercio). The signatures are scattered across the lower half of the page.