

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS. En Montevideo el 26 de julio de 2022 reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 19 “SERVICIOS PROFESIONALES, TÉCNICOS, ESPECIALIZADOS Y AQUELLOS NO INCLUIDOS EN OTROS GRUPOS subgrupo 25 “Entidades paraestatales específicamente no incluidas en otros grupos” integrado por los delegados del Poder Ejecutivo Dr. Carlos Rodriguez, Dra. Ericka Díaz y Lic. Francisco Tucci, los delegados del sector empresarial: Dr. Juan Mailhos y Dr. Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios de Uruguay y Ec. Cecilia Durán en representación de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) los delegados de los trabajadores: Sra. Miriam Borba y Sr. Juan Del Valle en representación de la Federación de Empleados del Comercio y los Servicios (FUECYS), acompañados de las Sra. Alejandra Otero, Sr. Federico Ruffinelli y Sra. Gabriela Pena en representación de FFIPUNE, asistidas por la Dra. Maria Bueno quienes dejan constancia que adoptan la presente decisión de Consejo de Salarios: -----

PRIMERO: Ámbito de aplicación: Sus normas tendrán carácter nacional y se aplicarán a la totalidad del personal perteneciente a Entidades Paraestatales específicamente no incluidas en otros grupos de Consejo de Salarios. -----

SEGUNDO: Plazo y periodicidad de los ajustes salariales. La presente decisión tendrá vigencia entre el 1ero de enero de 2022 y el 30 de junio de 2023. Se realizaran ajustes salariales semestrales el 1ero de enero y 1ero de julio de 2022 y el 1ero de enero de 2023. -----

TERCERO: Ajuste de salarios al 1º de enero 2022. El 1º de enero de 2022, todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2021 ajustaran un 3.70% por concepto de adelanto de inflación. Aquellas entidades que ya hubieren aplicado el referido porcentaje en concordancia con lo establecido por el acta de Consejo de Salarios de fecha 9 de mayo de 2022 no deberán volver a aplicarlo. -----

CUARTO: Ajuste del 1º de julio de 2022: El 1º de julio de 2022 todos los salarios vigentes al 30 de junio de 2022 ajustaran un 5.1% desglosado de la siguiente forma: a) 4% por concepto de adelanto de inflación y b) 1.1% por concepto de recuperación salarial. -----

QUINTO: Ajuste del 1º de enero de 2023. El 1ero de enero de 2023 todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2022 ajustaran un 3.5% desglosado de la siguiente forma: a) 3% por concepto de adelanto de inflación y b) 0.5% por concepto de recuperación salarial. -----

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

SEXTO: En todos los ajustes salariales se deberá tomar en consideración el tope salarial establecido en el artículo 21 de la Ley 17.556 de 18 de setiembre de 2002, en la redacción dada por el artículo 744 de la Ley 19.924 de 18 de diciembre de 2020 y sus modificativas; así como los términos de las excepciones autorizadas por el Poder Ejecutivo.-----

SÉPTIMO: Correctivo. A la finalización de la presente decisión de Consejo de Salarios se aplicará un correctivo por la diferencia existente entre los incrementos salariales otorgados por concepto de adelanto de inflación y el Índice de Precios al Consumo verificado efectivamente en el período 1ero de enero de 2022 a 30 de junio de 2023.-----

OCTAVO: Norma más favorable o condición más beneficiosa. Aquellas Personas Públicas no estatales que tengan establecidos beneficios más favorables a los aquí acordados los mantendrán en todos sus términos, entendiendo que no hay duplicación de los mismos, aplicándose por tanto la norma más favorable o condición más beneficiosa para el trabajador.-----

NOVENO: Maternidad. Medio horario de trabajo. Las trabajadoras podrán ampararse en el derecho a usufructuar de un régimen de medio horario de trabajo hasta el séptimo mes de vida de su hija o hijo.-----

DÉCIMO: Licencia Paternal. A los trabajadores que se encuentren comprendidos en lo establecido en la Ley 19.161 y, en consecuencia, hagan uso del derecho a ausentarse de su trabajo por razones de paternidad, se le computaran exclusivamente los días considerados hábiles para establecer el período de duración de la licencia por paternidad.-----

DÉCIMO PRIMERO: Comisión bipartita. Se constituirán dentro de los 90 días posteriores a la suscripción de la presente decisión, comisiones bipartitas en las entidades paraestatales con la finalidad de trabajar en procura de la elaboración de protocolos de actuación para situaciones acoso laboral y sexual en el trabajo. En cada ámbito las partes acordaran la cantidad de integrantes -----

DÉCIMO SEGUNDO: Comisión bipartita sectorial sobre Discapacidad. Se conformará una comisión tripartita en el sector de actividad para analizar el acceso al trabajo de personas con discapacidades dentro de los 90 días siguientes a la suscripción del presente acuerdo. Podrán ser designados dos delegados y sus respectivos suplentes por cada una de las partes para integrar la comisión y acordaran la forma de trabajo de la misma.-----

DÉCIMO TERCERO: Horas Sindicales. Los dirigentes sindicales de FFIPUNE que desarrollen su actividad sindical en calidad de presidenta/e, secretaria/o y tesorera/o

dispondrán de hasta 24 horas mensuales de licencia sindical para cada uno de ellos, no acumulables mes a mes. La referida licencia para cada uno de ellos es independiente de la licencia sindical establecida en el ámbito del Grupo 19 de los Consejos de Salarios conforme el acuerdo de 6 de diciembre de 2006, en los numerales SEGUNDO a SEXTO, y ratificado para el Subgrupo 25 del Grupo 19, en el numeral SEXTO del acuerdo en este mismo ámbito, según Acta de 27 de diciembre de 2013. La presente cláusula sustituye a la cláusula décimo segunda del acta de Consejo de Salarios de fecha 27 de noviembre de 2018. -----

DÉCIMO CUARTO. Beneficios. Las partes acuerdan que durante el plazo referido en la cláusula segunda, continuarán vigentes los beneficios pactados en los acuerdos de Consejo de Salarios anteriores, a excepción de aquellos que fueron acordados por única vez.-----

DÉCIMO QUINTO: Mecanismo de Prevención de Conflictos. Siendo voluntad de las partes prevenir el desenvolvimiento de conflictos, acuerdan que previamente a la adopción de cualquier medida, tanto los empleadores como los trabajadores buscaran ante situaciones que pudieran generar uno posibles soluciones a través de las siguientes instancias: a) reunión bipartita; b) si no tuvieran resultados se dará intervención a la DINATRA y/o el Consejo de Salarios quien actuará como órgano de mediación o conciliación; c) Finalmente si las diversas instancias no tuvieran un resultado satisfactorio para las partes éstas quedaran en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinentes. -----

DÉCIMO SEXTO: Cláusula de paz. 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). Leída que fue suscriben 5 ejemplares del mismo tenor en lugar y fecha antes indicados. -----

A collection of handwritten signatures in blue and black ink. The signatures are arranged in two rows. The top row includes a signature that appears to be 'Le Buzon' in black ink, and several other signatures in blue ink. The bottom row includes a signature with 'CCSU' written below it, a signature with 'FUECYS' written below it, a signature with 'PIT-CNT' written below it, and another signature with 'PIT-CNT' written below it. There are also some illegible signatures in blue ink.