

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, el 20 de diciembre de 2023, 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 y Dr. Christopher Knuppel; **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 2023 y el 30 de junio de 2025, disponiéndose que se efectuarán ajustes salariales semestrales el 1° de julio de 2023, el 1° de enero de 2024, el 1° de julio de 2024, y el 1° de enero de 2025.

**CUARTO: AJUSTES SALARIALES.: I) Primer ajuste salarial al 1o de julio de 2023.-**

Se establece, a partir del 1o de julio de 2023, un incremento salarial de **6,11%** (seis con once por ciento), sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2023, resultante de la acumulación de los ítems A) B) C) y D) , según se detalla a continuación:

**A) 1,028%** (uno con cero veintiocho por ciento) por concepto de la última partida por la recuperación de la pérdida acumulada de la ronda anterior. Este porcentaje lo deberán pagar quienes no lo hayan realizado conforme a lo establecido en el Cláusula Cuarto, numeral IV literal B del acta de consejo de salarios del 25 de noviembre de 2021.

**B) 2,7%** (dos con siete por ciento) por concepto de ajuste por inflación proyectada del

semestre 1° de julio de 2023 – 31 de diciembre de 2023.

C) **1,5%** (uno con cinco por ciento) por concepto de crecimiento de salario.

D) **0,76%** (cero con setenta y cinco por ciento) por correctivo de la ronda anterior.

En los casos en que ya se haya pagado el componente A) (1,028), el ajuste total que corresponde al 1ero de agosto 2023 es de **5,03%**.

**II) Segundo ajuste salarial al 1° de enero de 2024.-** Se establece, a partir del 1° de enero de 2024, un ajuste salarial sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2023, de **4,4%** (cuatro con cuatro por ciento), por concepto de ajuste por inflación proyectada del semestre 1° de enero 2024– 30 de junio de 2024.

**III) Tercer ajuste salarial al 1° de julio de 2024.-** Se establece, a partir del 1° de julio de 2024, un ajuste salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2024, de **2,06%** ( dos con cero seis por ciento), resultante de la acumulación de los ítems A) y B) , según se detalla a continuación:

A) **0,75%** (cero con setenta y cinco por ciento) por concepto de crecimiento.

B) **1,3%** % (uno con tres por ciento) por concepto de ajuste por inflación proyectada del semestre 1° de julio 2024– 31 de diciembre de 2024.

**IV) Cuarto ajuste salarial al 1° de enero de 2025.-** Se establece, a partir del 1° de enero de 2025, un ajuste salarial sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2024, de **4,2%** (cuatro con dos por ciento), por concepto de ajuste por inflación proyectada del semestre 1° de enero de 2025 – 30 de junio de 2025.

**QUINTO: CORRECTIVOS POR INFLACIÓN:** Se efectuarán correctivos por inflación al 1° de enero de 2024, al 1° de julio de 2024, al 1° de enero de 2025 y al 1° de julio de 2025, los que consistirán en comparar los porcentajes de incremento salarial otorgados en los períodos 1° de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023; 1° de enero de 2024 al 30 de junio de 2024; 1° de julio de 2024 al 31 de diciembre de 2024 y 1° de enero de 2025 al 30 de junio de 2025 respectivamente por concepto de ajuste salarial, 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.

La aplicación de los correctivos en forma bidireccional se aplica si y solo sí en el marco de esta ronda en función de que se prevé en la fórmula salarial un incremento de salario real al final del período.

**SEXTO: SALARIOS MÍNIMOS A PARTIR DEL 1° DE JULIO DE 2023:** Los salarios mínimos vigentes al 30 de junio de 2023 se incrementan a partir del 1° de julio de 2023 en un porcentaje total de **6,11%** (seis con once por ciento)

Las partes acuerdan que el salario mínimo de todo el sector será el equivalente a la categoría de auxiliar del servicio del Grupo 16, Subgrupo 02, cuyo valor actual es de \$614 (seiscientos catorce pesos uruguayos) la HSM, el cual será ajustado en los períodos correspondientes a dicho subgrupo.

**SEPTIMO: 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 a término sólo se utilizará por única vez y hasta por el término de un año y nunca como forma de encubrir una relación laboral continua.

**OCTAVO: 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, que aluda a lo convenido, deberá convocarse a un ámbito bipartito entre la institución o empresa y el Núcleo de Base del 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 éste asuma sus competencias.

**NOVENO: PAGO DE LA RETROACTIVIDAD:** Las partes acuerdan que la retroactividad derivada del aumento salarial del 1° de agosto de 2023 a la fecha de la firma del presente acuerdo, se pagará en una única vez con el salario de diciembre o, en su defecto, nunca más allá del 31 de enero de 2024.

**DÉCIMO: PREVENCIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD:**

- a) Las trabajadoras que deban realizarse un estudio o examen médico indicado por prescripción médica resultante de la mamografía o el PAP, tendrán derecho a un día de licencia al año con goce de sueldo para la realización de dicho estudio. Este

derecho se adiciona al día amparado en la ley 17.242 y el decreto 210/2013.

- b) Los trabajadores de 40 años de edad o más, tendrán derecho a un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata.
- c) Los trabajadores menores de 40 años tendrán derecho a un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata, siempre y cuando el estudio sea indicado por prescripción médica.

En todos los casos se deberá presentar la constancia correspondiente.

**DECIMO PRIMERO: LICENCIA ESPECIAL POR TRASLADO DE DOMICILIO (MUDANZA):** El trabajador tendrá derecho a un día de licencia cada dos años calendario -sin goce de sueldo- para la realización de la mudanza o los trámites derivados de esta. El trabajador deberá acreditar la actividad de manera fehaciente.

**DÉCIMO SEGUNDO: AMPLIACION DE LICENCIA POR CUIDADOS.** 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, hijos, 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.

Asimismo, los trabajadores que tengan hijos o menores a cargo con hasta 17 años de edad inclusive o de familiares con discapacidad, tienen derecho a un día de licencia al año

-sin goce de sueldo- para el acompañamiento a controles de salud pediátricos, controles de salud en adolescentes y controles médicos de familiares con discapacidad que sean dependientes de un adulto. La solicitud de uso de esta licencia se hará con una antelación de 10 días corridos.

**DÉCIMO TERCERO: MODIFICACIÓN DE LICENCIA 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 esta 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.

Toda persona que deba comparecer a un juicio en calidad de parte denunciante no se le descontará el tiempo en el que permanezca en audiencia, debiendo para ello presentar la constancia otorgada por el organismo a tales efectos.

Asimismo, todo denunciante o adulto a cargo de un menor víctima de violencia que deba comparecer en juicio, contará con una licencia de 240 minutos al año -sin goce de sueldo- que se podrá usufructuar de forma fraccionada, para dirigirse hacia el lugar donde se celebrará la audiencia, contactarse con el profesional que lo asiste en la instancia judicial u otra actividad relacionada con la audiencia. En este caso, la solicitud de uso de esta licencia se hará con una antelación de 10 días al usufructo del derecho o inmediatamente después de la notificación judicial.

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

Las Instituciones educativas debemos 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: VIGENCIA DE LOS BENEFICIOS ANTERIORES.** Las partes acuerdan que se mantienen vigentes todos los derechos y beneficios consagrados en los Convenios alcanzados en las rondas anteriores, y que los derechos y beneficios que forman parte de este acuerdo se mantendrán en el tiempo siempre y cuando las partes no acuerden lo contrario, entendiendo asimismo que ninguna de las cláusulas establecidas en el presente acuerdo podrá interpretarse en el sentido de desmejorar las condiciones de que gozan los trabajadores en su faz individual o colectiva.

**DÉCIMO QUINTO: 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 estos dos sectores y la abstención del Poder Ejecutivo.

3) En consecuencia la fórmula resulta aprobada por mayoría.

**DÉCIMO SEXTO: FUNDAMENTACIÓN DEL VOTO DEL 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 e impiden que pueda acompañar la propuesta sometida a votación.

**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.

Asimismo, se reafirma la necesidad de contar con los avisos de adhesión a las paralizaciones, coordinando todo ejercicio de derecho de huelga con la protección de nuestros niños y niñas.

**B) PARTE TRABAJADORA:** Para SINTEP la concreción de un fondo social, constituido por aportes de empresas y trabajadores, organizado y gestionado de forma conjunta y que se configure bajo el formato de una ley, que nazca del impulso de un acuerdo del Consejo de Salarios, es una buena idea para contribuir al cuidado y bienestar de la salud mental de los trabajadores del sector.

La postergación de un acuerdo de esta naturaleza no aminora la incidencia de las

problemáticas relacionadas a la salud mental en el desempeño de las funciones intelectual, emocional y física de los trabajadores. SINTEP se compromete a seguir bregando por la construcción de un entendimiento que dé cauce a la materialización de esta aspiración.

Asimismo, SINTEP deja asentado que continuará pugnando por la delimitación de la jornada de trabajo en el sector, así como la supresión del contrato a término como modalidad de contratación que precariza y desprofesionaliza la tarea docente.

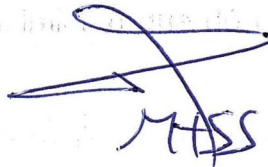
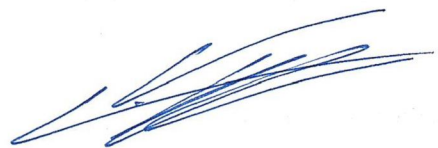
Para constancia de lo actuado, las partes firman y suscriben, en el lugar y fecha arriba indicados, seis ejemplares de un mismo tenor.



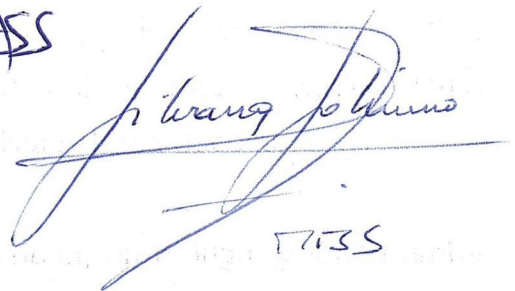
MTSS



SINTEP



MTSS



MTSS

