

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS. En Montevideo, el día 21 de noviembre de 2023, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N°20: "Entidades gremiales, sociales y deportivas", subgrupo 02 "Entidades gremiales" y subgrupo 03 "Entidades sociales", integrado por: **Delegados del Poder Ejecutivo:** Pablo Deus, Francisco Tucci y Carlos Rodríguez; **delegados del sector empleador:** Sr. José Luis González y el Cr. Arturo Servillo, acompañados por la Dra. Laura Harreguy, Dra. Andrea Ventre y el Cr. Sebastian Nadal; **delegados del sector trabajador:** Sra. Ana Urriaga, Sr. Martín Muniz, Matias Ferreyra y Miguel Venturiello en representación de (SUTIGA) se procede a dejar constancia de que arriban al presente acuerdo:

PRIMERO. Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales.

El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2023 y 30 de junio de 2025; disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1° de julio 2023, 1° de enero 2024, 1° de julio 2024 y 1° de enero 2025.

SEGUNDO. Ámbito de aplicación.

El contenido del presente acuerdo tienen carácter Nacional y abarca a todos los trabajadores y empresas del Grupo N.º 20 "Entidades gremiales, sociales y deportivas", subgrupo 02 "Entidades gremiales" y subgrupo 03 "Entidades sociales".

Pequeñas, medianas y grandes empresas.

TERCERO. Ajuste salarial al 1ero de julio de 2023. Todos los salarios vigentes al 30 de junio de 2023, luego de la aplicación del correctivo por inflación establecido en el acta de fecha 28 de julio de 2023, recibirán un incremento salarial de 4.04% compuesto por la acumulación de los siguientes componentes:

- 2.70% por concepto de inflación proyectada para el período 1° julio 2023 – 31 de diciembre de 2023.
- 1.30% por concepto de recuperación salarial.

Las sumas correspondientes a los quebrantos de caja ajustarán en las mismas oportunidades y por los mismos porcentajes establecidos para los salarios del sector. Por lo tanto, los salarios mínimos y quebrantos de caja vigentes desde el 1ero de julio de 2023 serán:

CATEGORÍAS	01/07/23
1) CADETE Y/O MANDADERO, AUXILIAR 4TO, COBRADOR	33196
2) TELEFONISTA, AYUDANTE DE COCINA, TELEFONISTA ESPECIALIZADA.	33733
3) AUXILIAR 3°, SERENO, RECEPCIONISTA, AUXILIAR DE SECRETARIA, AUXILIAR DE GUARDERÍA, COCINERO, LIMPIADOR, PEÓN, OPERADOR/DIGITADOR PC, CHOFER	35982
4) AUXILIAR 2°, VISITADORES, INFORMANTE DE 2°, SECRETARIA/O PRIVADA/O, PEÓN CALIFICADO, AUXILIAR DE MANTENIMIENTO, AUXILIAR ENCARGADO DE GRUPO, PORTERO.	40837
5) BIBLIOTECARIO IDÓNEO, CAJERO AUXILIAR, INFORMANTE - ENTREVISTADOR, TRAMITADOR, INSTRUCTOR DE ENSEÑANZA y CUIDADOR.	42769
6) AUXILIAR 1°, CAJERO, TÉCNICO INFORMÁTICO, MAESTRA ESPECIALIZADA. PREESCOLARES; PROMOTOR DE VENTAS y/o SERVICIOS, VENDEDOR PUBLICITARIO	48566

[Handwritten signature]
P. NISS

[Handwritten signature]
MSS

[Handwritten signature]
MSS

7) OFICIAL, TRADUCTOR, CONSERJE, CAPATAZ, INTENDENTE DE PARQUE, PROGRAMADOR, MAESTRA ENCARGADA DE GUARDERÍA, EDUCADOR y PREVENCIÓNISTA.	55577
8) SUB JEFE DE SECCIÓN, INFORMANTE DE 1ª, ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN, PROCURADOR, ASISTENTE SOCIAL, BIBLIOTECOLOGO, ABOGADO, ESCRIBANO, CONTADOR, MEDICO, ODONTÓLOGO, ARQUITECTO, ANALISTA, LICENCIADO DE RELACIONES INTERNACIONALES.	66064
9) JEFES DE SECCION, SECRETARIA/O ADMINISTRATIVA/O Y/O EJECUTIVA/O, CAJERO GRAL., INTENDENTE	75873
10) JEFE DE DEPARTAMENTO, INSPECTOR GENERAL.	86749
QUEBRANTOS:	
a) CAJEROS, CAJEROS AUXILIARES, CAJEROS GENERALES...	2891
b) COBRADORES	1930

CUARTO. Ajuste salarial al 1ero de enero de 2024. Todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2023 recibirán un incremento salarial de 4.4% por concepto de inflación proyectada. Los quebrantos de caja vigentes al 31 de diciembre de 2023, tendrán desde el 1ero de enero de 2024 el mismo porcentaje de incremento que los salarios. Los salarios mínimos y quebrantos de caja vigentes desde el 1ero de enero de 2024 serán:

CATEGORÍAS	01/01/24
1) CADETE Y/O MANDADERO, AUXILIAR 4TO, COBRADOR	34657
2) TELEFONISTA, AYUDANTE DE COCINA, TELEFONISTA ESPECIALIZADA.	35217
3) AUXILIAR 3°, SERENO, RECEPCIONISTA, AUXILIAR DE SECRETARIA, AUXILIAR DE GUARDERÍA, COCINERO, LIMPIADOR, PEÓN, OPERADOR/DIGITADOR PC, CHOFER	37565
4) AUXILIAR 2°, VISITADORES, INFORMANTE DE 2°, SECRETARIA/O PRIVADA/O, PEÓN CALIFICADO, AUXILIAR DE MANTENIMIENTO, AUXILIAR ENCARGADO DE GRUPO, PORTERO, CUIDADOR	42634
5) BIBLIOTECARIO IDÓNEO, CAJERO AUXILIAR, INFORMANTE ENTREVISTADOR, TRAMITADOR, INSTRUCTOR DE ENSEÑANZA y CUIDADOR.	44651
6) AUXILIAR 1°, CAJERO, TÉCNICO INFORMÁTICO, MAESTRA ESPECIALIZADA. PREESCOLARES; PROMOTOR DE VENTAS y/o SERVICIOS, VENDEDOR PUBLICITARIO	50703
7) OFICIAL, TRADUCTOR, CONSERJE, CAPATAZ, INTENDENTE DE PARQUE, PROGRAMADOR, MAESTRA ENCARGADA DE GUARDERÍA, EDUCADOR y PREVENCIÓNISTA.	58022
8) SUB JEFE DE SECCIÓN, INFORMANTE DE 1ª, ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN, PROCURADOR, ASISTENTE SOCIAL, BIBLIOTECOLOGO, ABOGADO, ESCRIBANO, CONTADOR, MEDICO, ODONTOLOGO, ARQUITECTO, ANALISTA, LICENCIADO DE RELACIONES INTERNACIONALES	68.971
9) JEFES DE SECCION, SECRETARIA/O ADMINISTRATIVA/O Y/O EJECUTIVA/O, CAJERO GRAL., INTENDENTE	79211
10) JEFE DE DEPARTAMENTO, INSPECTOR GENERAL.	90566
QUEBRANTOS:	
a) CAJEROS, CAJEROS AUXILIARES, CAJEROS GENERALES...	3018
b) COBRADORES	2015

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

QUINTO: Correctivo. Transcurridos doce meses de la vigencia del presente acuerdo, se aplicará un correctivo, en más, por la diferencia entre los incrementos de salarios otorgados por inflación proyectada y la verificada efectivamente en el período 1ero de julio de 2023 a 30 de junio de 2024. Si los incrementos salariales por concepto de inflación proyectada fueran superiores a la verificada efectivamente en el período de referencia, la diferencia en hasta un 0.5% quedará incorporada a los salarios, el eventual saldo, se imputará a parte del ajuste salarial establecido en la cláusula siguiente.

SEXTO: Ajuste salarial al 1ero de julio de 2024. Todos los salarios vigentes al 30 de junio de 2024 recibirán un incremento salarial de 3.64%, compuesto por la acumulación de los siguientes componentes:

- o 1.30% por concepto de inflación proyectada para el período 1° julio 2024 – 31 de diciembre de 2024.
- 1.30% por concepto de recuperación salarial.
- 1 % como incremento de salario real

SÉPTIMO: Ajuste salarial al 1ero de enero de 2025. Todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2024 recibirán un incremento salarial de 4.2% por concepto de inflación proyectada.

OCTAVO: Correctivo final. A la finalización de la vigencia del presente acuerdo se aplicará un correctivo, en más o en menos, por la diferencia entre los incrementos de salarios otorgados por inflación proyectada y la verificada efectivamente en el período 1ero de julio de 2024 a 30 de junio de 2025. Si los incrementos acumulados por proyección de inflación fueran superiores a la verificada efectivamente en el período de referencia, la diferencia será imputada a la totalidad o cuota parte del porcentaje del primer incremento salarial que deba realizarse, como producto de la próxima ronda de negociación salarial.

Microempresas

NOVENO: Microempresas. Aquellas empresas que fueran definidas como microempresas, en la cláusula cuarta B.1) del acta de Consejo de Salarios de fecha 8 de diciembre de 2021 realizarán los ajustes salariales detallados a continuación:

A) **Ajuste salarial al 1ero de julio de 2023.** Todos los salarios vigentes al 30 de junio de 2023 recibirán un incremento salarial de 4.34% compuesto por la acumulación de los siguientes componentes:

- o 2,70% por concepto de inflación proyectada para el período 1° julio 2023 – 31 de diciembre de 2023.
- o 1.60% por concepto de recuperación salarial.

Las sumas correspondientes a los quebrantos de caja ajustarán en las mismas oportunidades y por los porcentajes establecidos para los salarios del sector. Por lo tanto, los salarios mínimos y quebrantos de caja vigentes desde el 1ero de julio de 2023 serán:

CATEGORÍAS	01/07/23
-------------------	-----------------

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1) CADETE Y/O MANDADERO, AUXILIAR 4TO, COBRADOR	33101
2) TELEFONISTA, AYUDANTE DE COCINA, TELEFONISTA ESPECIALIZADA.	33635
3) AUXILIAR 3°, SERENO, RECEPCIONISTA, AUXILIAR DE SECRETARIA, AUXILIAR DE GUARDERÍA, COCINERO, LIMPIADOR, PEÓN, OPERADOR/DIGITADOR PC, CHOFER	35879
4) AUXILIAR 2°, VISITADORES, INFORMANTE DE 2°, SECRETARIA/O PRIVADA/O, PEÓN CALIFICADO, AUXILIAR DE MANTENIMIENTO, AUXILIAR ENCARGADO DE GRUPO, PORTERO, CUIDADOR	40720
5) BIBLIOTECARIO IDÓNEO, CAJERO AUXILIAR, INFORMANTE - ENTREVISTADOR, TRAMITADOR, INSTRUCTOR DE ENSEÑANZA y CUIDADOR.	42646
6) AUXILIAR 1°, CAJERO, TÉCNICO INFORMÁTICO, MAESTRA ESPECIALIZADA. PREESCOLARES; PROMOTOR DE VENTAS y/o SERVICIOS, VENDEDOR PUBLICITARIO	48427
7) OFICIAL, TRADUCTOR, CONSERJE, CAPATAZ, INTENDENTE DE PARQUE, PROGRAMADOR, MAESTRA ENCARGADA DE GUARDERÍA, EDUCADOR y PREVENCIÓNISTA	55417
8) SUB JEFE DE SECCIÓN, INFORMANTE DE 1ª, ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN, PROCURADOR, ASISTENTE SOCIAL, BIBLIOTECOLOGO, ABOGADO, ESCRIBANO, CONTADOR, MEDICO, ODONTOLOGO, ARQUITECTO, ANALISTA, LICENCIADO DE RELACIONES INTERNACIONALES	66064
9) JEFES DE SECCION, SECRETARIA/O ADMINISTRATIVA/O Y/O EJECUTIVA/O, CAJERO GRAL., INTENDENTE	75655
10) JEFE DE DEPARTAMENTO, INSPECTOR GENERAL.	86499
QUEBRANTOS:	
a) CAJEROS, CAJEROS AUXILIARES, CAJEROS GENERALES...	2882
b) COBRADORES	1924

B) Ajuste salarial al 1ero de enero de 2024. Todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2023 recibirán un incremento salarial de 4.4% por concepto de inflación proyectada. Los salarios mínimos desde el 1ero de enero 2024 serán:

CATEGORÍAS	01/01/24
1) CADETE Y/O MANDADERO, AUXILIAR 4TO, COBRADOR	34557
2) TELEFONISTA, AYUDANTE DE COCINA, TELEFONISTA ESPECIALIZADA.	35115
3) AUXILIAR 3°, SERENO, RECEPCIONISTA, AUXILIAR DE SECRETARIA, AUXILIAR DE GUARDERÍA, COCINERO, LIMPIADOR, PEÓN, OPERADOR/DIGITADOR PC, CHOFER	37458
4) AUXILIAR 2°, VISITADORES, INFORMANTE DE 2°, SECRETARIA/O PRIVADA/O, PEÓN CALIFICADO, AUXILIAR DE MANTENIMIENTO, AUXILIAR ENCARGADO DE GRUPO, PORTERO, CUIDADOR	42512
5) BIBLIOTECARIO IDÓNEO, CAJERO AUXILIAR, INFORMANTE - ENTREVISTADOR, TRAMITADOR, INSTRUCTOR DE ENSEÑANZA Y CUIDADOR	44522
6) AUXILIAR 1°, CAJERO, TÉCNICO INFORMÁTICO, MAESTRA ESPECIALIZADA. PREESCOLARES; PROMOTOR DE VENTAS y/o SERVICIOS, VENDEDOR PUBLICITARIO	50558
7) OFICIAL, TRADUCTOR, CONSERJE, CAPATAZ, INTENDENTE DE PARQUE, PROGRAMADOR, MAESTRA ENCARGADA DE GUARDERÍA, EDUCADOR y PREVENCIÓNISTA.	57855

Handwritten signatures and initials are present below the table, including names like 'Cecilia Infante' and 'MSS'.

8) SUB JEFE DE SECCIÓN, INFORMANTE DE 1ª, ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN, PROCURADOR, ASISTENTE SOCIAL, BIBLIOTECOLOGO, ABOGADO, ESCRIBANO, CONTADOR, MEDICO, ODONTOLOGO, ARQUITECTO, ANALISTA, LICENCIADO DE RELACIONES INTERNACIONALES.	68971
9) JEFES DE SECCION, SECRETARIA/O ADMINISTRATIVA/O Y/O EJECUTIVA/O, CAJERO GRAL., INTENDENTE	78984
10) JEFE DE DEPARTAMENTO, INSPECTOR GENERAL.	90305
QUEBRANTOS:	
a) CAJEROS, CAJEROS AUXILIARES, CAJEROS GENERALES...	3009
b) COBRADORES	2009

C) A las microempresas le será de aplicación los **correctivos por inflación** establecidos en las cláusulas **quinta** y **octava** del presente acuerdo.

D) **Ajuste salarial al 1ero de julio de 2024.** Con independencia de la aplicación del literal precedente, las microempresas tendrán un ajuste salarial de 1.30% por concepto de proyección de inflación y la diferencia porcentual necesaria hasta alcanzar los valores salariales de tabla de las pequeñas, medianas y grandes empresas.

Los lineamientos del Poder Ejecutivo, para la presente ronda salarial, no realizan distinción alguna entre las que fueran oportunamente definidas como microempresas y las demás, por ello, la equiparación salarial en la presente instancia.

E) **Aclaración.** Desde el 1ero de julio de 2024, el sector de actividad volverá a única tabla salarial con el salario correspondiente a cada categoría laboral, en consecuencia, los siguientes ajustes salariales para el sector resultaran de aplicar las cláusulas séptima y octava del presente acuerdo.

DÉCIMO. Categorías Laborales. El análisis de la realidad actual del sector, tiene como resultado que las partes han acordado la realización de cambios de franja salarial para alguna categoría y la creación de otra, tal como se detalla a continuación:

Creación de la categoría laboral:

Las partes acuerdan la creación de las categorías laborales: Educador y Prevencionista, las que se incorporan a la franja salarial nro 7.

a) **Educador.** "Es el trabajador que ocupa el cargo designado con ese nombre en el pliego de las organizaciones no gubernamentales, que con formación terciaria integra el equipo de trabajo y que construye en función de las características de los sujetos con quienes trabaja y del proyecto educativo, distintas estrategias de abordaje. Su función, además, consiste en dar abordaje. También deberá dar seguimiento a las actividades de funcionamiento cotidiano del centro promoviendo la organización de las mismas".

b) **Prevencionista.** "Es aquel técnico que con la formación académica correspondiente desarrolla tareas inherentes a su profesión".

Cambio de franja salarial de las siguientes categorías:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Cuidador. Relevadas que fueron las dinámicas en las cuales se desempeñan los cuidadores, se entiende conveniente acordar el pasaje de todos los trabajadores que desempeñan la tarea de la franja salarial 4 a la **franja salarial 5** desde el 1ero de julio de 2023.

DÉCIMO PRIMERO. Comisión de trabajo. Las partes acuerdan la conformación de una Comisión bipartita de trabajo para generar espacios de reflexión y análisis conjunto, respecto de la realidad social en que se encuentran los trabajadores del sector, relacionadas con las denominadas licencias especiales. Esta Comisión se instalará en un plazo máximo de 180 días a contar desde la suscripción del presente acuerdo. El contenido de los eventuales acuerdos tendrán vigencia para incorporarse al sector en la fecha que las partes lo entiendan posible.

DÉCIMO PRIMERO bis. Se acuerda por las partes el abordar conjuntamente los temas relacionados a la salud mental de los trabajadores del sector de actividad, con la finalidad de aportar insumos para que el sector los tome en consideración como elemento de trabajo.

DÉCIMO SEGUNDO: Beneficios del sector. Las partes ratifican la vigencia de las condiciones de trabajo establecidas en acuerdos y/o convenios anteriores, que son los que se detallan a continuación:

12.1. 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. Las categorías Cuidador y Licenciado en Relaciones Internacionales, establecidas en la cláusula 6.1 del acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 9 de noviembre de 2018. Con la creación de la categoría educado emanada del presente acuerdo, establecida en la cláusula quinta literal A).

12.2. 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).

12.3. TICKETS ALIMENTACIÓN 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 tickets 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)

12.4. 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 hostelería 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).

12.5. 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 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 período 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.

ACLARACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL RUBRO PRESENTISMO:

Habiendo recepcionado el Consejo de Salarios hoy reunido algunas consultas respecto del alcance y aplicación de las disposiciones que regulan el presentismo en el sector de actividad, se entiende necesario relevar las situaciones en las cuales esta Prima no será percibida:

- 1) Quien falte a su lugar de trabajo una jornada laboral, más dos horas o;
- 2) Quien registre mas de cinco llegadas tarde en el mes de labor o;

3) Quien en el mes de labor supere los sesenta minutos de llegadas tarde acumuladas no justificadas.

12.6 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).

12.7 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).

12.8 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).

12.9 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).

12.10 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.

12.11 HORARIO NOCTURNO. Establecese 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

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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).

12.12 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).

12.13 HORAS PARA USO PARTICULAR. 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 períodos de 1 hora y no serán remuneradas ni acumulativas (artículo 8 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013).

12.14 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).

12.15 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).

12.16 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


MTSS




MTSS


MTSS

referido examen no afectará la prima por presentismo (artículo 10 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 17 de noviembre de 2010).

12.17 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 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 período 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)

12.18 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).

12.19 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 período 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.

12.20 LICENCIA POR MATERNIDAD. Culminado el período 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).

12.21 LICENCIA POR PATERNIDAD. 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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

12.22 **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).

12.23 **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, debiéndose 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).

12.24 **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).

12.25 **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).

12.26 **USO DE TELÉFONOS MÓVILES E INTERNET.** 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)

12.27 **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 usufructúen 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

 MTS

 MTS

 MTS

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).

12.28 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 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).

12.29 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 Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015 modificativo del artículo 19 del acuerdo de 25 de noviembre de 2013)

12.30 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 3ero, 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.

12.31 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.

12.32 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.

12.33 PERÍODO DE LACTANCIA. 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.

12.34 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:

[Handwritten signature/initials on the left margin]

[Handwritten signature/initials on the right margin]

[Handwritten signature/initials]

[Handwritten signature/initials]

[Handwritten signature/initials]

[Handwritten signature/initials]

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 tendrán una licencia especial con goce de sueldo, de hasta 3 días en el año calendario. Dicha licencia no es acumulable año a año y deberá solicitarse con al menos 72 horas de anticipación; asimismo, una vez reintegrado, el trabajador deberá presentar la constancia médica expedida por la institución de salud correspondiente.

12.35 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) fibrogastroscopía, c) fibrobroncoscopía, 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 FONASA.

12.36 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 TERCERO. Capacitación. Las partes se comprometen a difundir y promover ante empleadores y trabajadores, la realización de capacitaciones para los trabajadores del sector, acudiendo a todos los mecanismos que brinda el INEFOP y/o cualquier otra institución que permitan buscar la excelencia en la prestación de los diversos servicios a los usuarios de los mismos.

DÉCIMO CUARTO. Cláusula de paz, prevención y solución de conflictos. Durante la vigencia del presente acuerdo los trabajadores no realizarán petitorios de mejoras salariales o relativos al establecimiento de nuevos beneficios sociales, ni promoverán acciones gremiales de clase alguna en relación directa o indirecta con los aspectos negociados, acordados o no acordados a través del presente instrumento, con excepción de aquellas medidas que con carácter general resuelva SUTIGA /FUECYS y/o PIT CNT, y las situaciones de incumplimiento de la normativa vigente. Leída que fue, se firman 5 ejemplares del mismo tenor.