

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS. En Montevideo, el 15 de diciembre de 2023 se reúne en Consejo de Salarios del **Grupo N° 19 “Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos” subgrupo N° 22 “INFORMÁTICA”** integrado por los **delegados del Poder Ejecutivo:** Dr. Carlos Rodríguez, Dra. Ericka Díaz y Lic. Francisco Tucci, **el delegado del sector empresarial:** Dr. Juan Mailhos y Dr. Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (**CNCS**), la Sra. Andrea Mendaro y el Sr. Federico Val, representación de la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (**CUTI**) asistidos por el Dr. Fernando Vargas y los delegados de los trabajadores: Sra. Miriam Borba, Sr. Juan Del Valle, en representación de la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y los Servicios (**FUECYS**), acompañados por Sras. Lorena Bossi, Lucía Cócaro, Suzane Da Silva, María Pombo, Yania Guimaraens y el Sr. Matias Cardozo en representación de los trabajadores del sector de la Federación de Empleados del Comercio y Servicios adoptan la presente decisión de Consejo de Salarios: -----

PRIMERO: Ámbito de aplicación: La presente fórmula salarial se aplicará a todos los trabajadores dependientes de las empresas que componen el sector, comprendiendo el mismo a las empresas que desarrollan soportes lógicos para su comercialización y prestan servicios vinculados a los productos desarrollados. -----

SEGUNDO: Vigencia y alcance: El presente acuerdo regirá el período comprendido entre el 1° de julio de 2023 y el 30 de junio de 2025 (24 meses) y sus normas tendrán carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector. -----

TERCERO: Oportunidad de los ajustes salariales. Los salarios del sector se ajustarán en forma semestral el 1ero de julio de 2023, 1ero de enero y 1ero de julio de 2024 y 1ero de enero de 2025.

SEGUNDO: 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 por acta de fecha 26 de julio de 2023) de hasta \$58.414 (Franja 1), los situados entre los \$58.415 y los \$97.754 (Franja 2), y los salarios superiores a los \$97.754 (Franja 3) tendrán un incremento de 2.7% por concepto de proyección de inflación. A los salarios de la franja 3 le será de aplicación el porcentaje de incremento de 2.7%, hasta el monto tope de la franja que son los \$97.754, quedando el tramo de remuneración excedente excluido del presente acuerdo. En consecuencia los salarios mínimos vigentes al 1ero de julio de 2023 serán:

Aprendiz técnico.....	\$30.540	por 44 horas semanales
Técnico Junior.....	\$44.899	por 44 horas semanales
Mesa de ayuda.....	\$44.899	por 44 horas semanales
Analista Junior.....	\$48.969	por 44 horas semanales
Analista Senior.....	\$53.333	por 44 horas semanales

Administrativo en entrenamiento.....\$28.077 por 44 horas semanales

Administrativo\$36.441 por 44 horas semanales

Los montos establecidos para las franjas salariales, se ajustarán semestralmente, previamente a la aplicación de cada ajuste salarial, por el Índice de Precios al Consumo verificado en los seis meses inmediatos anteriores a su realización.-----

Aclaración. Aquellas empresas que ya hubieran aplicado el porcentaje correspondiente al correctivo por inflación, que fuera documentado en el acta de 26 de julio de 2023, no deberán aplicarlo nuevamente. -----

TERCERO: Ajuste salarial al 1ero de enero de 2024. Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2023 de las Franjas 1, 2 y 3 (actualizadas por el Índice de Precios al Consumo verificado en el período 1ero de julio a 31 de diciembre de 2023), tendrán los siguientes incrementos: -----

Franja 1. **4.92%** compuesto por los siguientes items: a) 4.4% como adelanto de inflación y b) 0.5% como crecimiento salarial. -----

Franja 2. **5.21%** compuesto por los siguientes items: a) 4.4% como adelanto de inflación y b) 0.78% por concepto de recuperación salarial (de pérdida de salario real generada por el acuerdo puente que estuviera vigente entre el 1ero de julio de 2020 a 30 de junio de 2021).

Franja 3. **5.21%** compuesto por los siguientes items: a) 4.4% como adelanto de inflación y c) 0.78% por concepto de recuperación salarial, hasta el monto tope de la franja, quedando el tramo de remuneración excedente excluido del presente acuerdo-----

CUARTO: Correctivo. Transcurridos doce meses de la vigencia de la presente decisión, se aplicará un correctivo (en más) 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 julio de 2023 a 30 de junio de 2024.-----

QUINTO: Ajuste salarial al 1ero de julio de 2024. Los salarios vigentes al 30 de junio de 2024 de las Franjas 1, 2 y 3 (actualizadas por el Índice de Precios al Consumo verificado en el período 1ero de enero a 30 de junio de 2024), tendrán los siguientes incrementos: -----

Franja 1. **3.83%** compuesto por los siguientes items: a) 1.3% como adelanto de inflación y b) 2.5% como crecimiento salarial.-----

Franja 2. **4.13%** compuesto por los siguientes items: a) 1.3% como adelanto de inflación, b) 0.78% por concepto de recuperación salarial (de pérdida de salario real generada por el acuerdo puente que estuviera vigente entre el 1ero de julio de 2020 a 30 de junio de 2021) y c) 2% como crecimiento salarial.-----

Franja 3. **2.09%** compuesto por los siguientes items: a) 1.3% como adelanto de inflación y 0.78% por concepto de recuperación salarial (de pérdida de salario real generada por el acuerdo puente

que estuviera vigente entre el 1ero de julio de 2020 a 30 de junio de 2021), hasta el monto tope de la franja, quedando el tramo de remuneración excedente excluido del presente acuerdo. -----

SEXTO: 1ero de enero de 2025. Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2024 de las Franjas 1, 2 y 3 (actualizadas por el Índice de Precios al Consumo verificado en el período 1ero de julio a 31 de diciembre de 2024), tendrán los siguientes ajustes: -----

SÉPTIMO: Ajuste salarial al 1ero de enero de 2025. Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2024 de las Franjas 1, 2 y 3 (actualizadas por el Índice de Precios al Consumo verificado en el período 1ero de julio a 31 de diciembre de 2024), tendrán los siguientes incrementos:

Franja 1. **4.2%** por concepto de adelanto de inflación. -----

Franja 2. **5%** compuesto por los siguientes items: a) 4.2% por concepto de adelanto de inflación y b) 0.77% por concepto de recuperación salarial (de pérdida de salario real generada por el acuerdo puente que estuviera vigente entre el 1ero de julio de 2020 a 30 de junio de 2021). -----

Franja 3. **5%** compuesto por los siguientes items: a) 4.2% por concepto de adelanto de inflación y b) 0.77% por concepto de recuperación salarial (de pérdida de salario real generada por el acuerdo puente que estuviera vigente entre el 1ero de julio de 2020 a 30 de junio de 2021), hasta el monto tope de la franja, quedando el tramo de remuneración excedente excluido del presente acuerdo. -----

OCTAVO: Correctivo. A la finalización de la vigencia de la presente decisión, se aplicará un correctivo (en más) 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 julio de 2024 a 30 de junio de 2025. -----

NOVENO: Las empresas que ya hubieren otorgado por adelantado la recuperación del porcentaje salarial que perdieran los salarios en el curso del acuerdo denominado puente, no deberán volver a otorgarlo.

DÉCIMO: Categorías: -----

Aprendiz técnico Es el trabajador cuya dedicación principal es la realización del entrenamiento teórico y/o práctico en las áreas técnicas de las empresas asociadas a su giro de negocios y por un plazo máximo de nueve meses. -----

Técnico junior Es el trabajador que una vez culminado el proceso de entrenamiento, es capaz de realizar las tareas técnicas que le fueran asignadas en las áreas de desarrollo de soportes lógicos y servicios vinculados, tales como testeo de los mismos, documentación etc. Realiza su trabajo de manera mayoritariamente autónoma, pudiendo permanecer en esta categoría por un plazo máximo de tres años. Las empresas podrán evaluar, si lo entendieran necesario, sus conocimientos técnicos para las nuevas tareas que le pudieran ser asignadas. -----



Mesa de ayuda Es el trabajador que, una vez superado su entrenamiento técnico, realiza las tareas de soporte y atención a clientes del giro de negocios de la empresa. Su principal actividad entonces, estará orientada a brindar servicios a terceros. Podrá ocasionalmente colaborar en las áreas técnicas que lo requieran, con el fin de enriquecer los soportes lógicos y servicios vinculados de la empresa. Transcurridos tres años de su permanencia en la categoría, en cualquier momento en que existieren vacantes en la categoría de analista junior, se le dará prioridad para pasar a la misma, luego de haberse evaluado por la empresa que se encuentre técnicamente apto para desarrollar nuevas tareas.-----

Analista junior El analista junior, adicionalmente a las tareas del técnico junior o mesa de ayuda, se encuentra en condiciones técnicas de realizar las tareas de relevamiento, análisis y diseño para la construcción de soportes lógicos y servicios vinculados. También podrá ser referente en el entrenamiento de nuevos ingresos.-----

Analista senior El analista senior, adicionalmente a las tareas del analista junior, cumple tareas de coordinación de grupos de trabajo, planificación y métricas de tareas, evalúa rendimientos y productividad de los proyectos a su cargo.-----

Administrativo en entrenamiento Es el trabajador que ingresa para desempeñarse en el área no técnica y cuya dedicación principal será el entrenamiento en las funciones administrativas o de servicios propias de la empresa, siendo tres meses el plazo de permanencia máxima en esta categoría.-----

Administrativo: Es el trabajador que ingresa para el área no técnica y ha superado su entrenamiento en las funciones administrativas o de servicios propias de la empresa.-----

DÉCIMO PRIMERO: Disposiciones generales: Aquellos trabajadores que realicen regularmente tareas correspondientes a más de una categoría recibirán el salario correspondiente a la categoría desempeñada mejor remunerada. -----

Aquel trabajador que en forma transitoria deba realizar suplencias en una categoría superior, percibirá la diferencia de salario correspondiente al laudo de dicha categoría durante el período que dure la suplencia.-----

Aquellos trabajadores que contasen a la fecha de vigencia de este convenio, con beneficios superiores a los acordados, los mantendrán sujetos a los términos pactados entre las partes.-----

Respecto de aquellos trabajadores que cuenten al 30/6/2016 con una carga horaria semanal menor a la prevista con carácter general para los salarios mínimos de referencia, no podrán ver afectado su salario.-----

Las partes acuerdan la conformación de instancias bipartitas (toda vez que sea necesario), para el análisis evaluatorio a aplicarse en los casos que existan solicitudes de cambios de categorías.-----



DÉCIMO SEGUNDO: Beneficios anteriores. Se ratifica la vigencia de todos los beneficios negociados anteriormente que no se contrapongan con el presente. No tienen necesidad de ratificación, por considerarse incorporados de manera definitiva desde la celebración del primer acuerdo a su respecto, todos aquellos que no tengan lapso determinado de duración. -----

DÉCIMO TERCERO: Recopilación de beneficios vigentes en el sector.

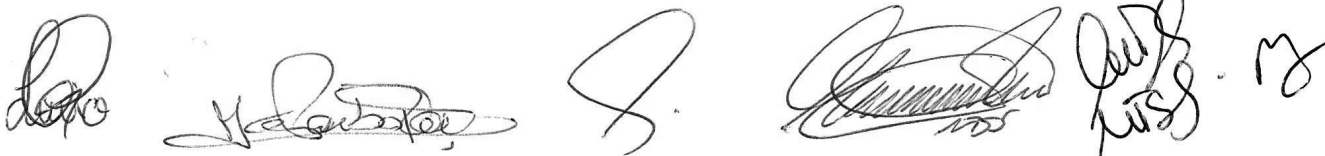
a) **CANASTA ESTUDIANTIL** “Aquellos trabajadores con hijos y/o menores a cargo en edad de asistencia obligatoria a clases de educación inicial y Primaria (actualmente de 4 a 12 años) y que perciban una remuneración nominal mensual de hasta \$30.000, se les otorgará un voucher con rendición de cuentas u otro instrumento por un valor de 0,75 BPC para compra de útiles y/o materiales escolares. Para tener derecho a la canasta el trabajador deberá acreditar la inscripción del hijo en un centro público o privado. Este beneficio se hará efectivo una vez al año, a partir de 2017 junto con el sueldo del mes de febrero”.(Artículo 14 de Sexta Ronda Salarial de 1 de diciembre de 2016). -----

b) **LICENCIA ESPECIAL POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR DIRECTO** “A partir del 1º de enero de 2017 se otorgará hasta 44 horas de licencia especial no remunerada por año, no acumulable de un año a otro, a los trabajadores que tengan hijos, padre, madre, cónyuge o concubino legal, que requiera cuidados por internación hospitalaria. Para acceder a la misma el trabajador deberá comunicar su situación al empleador y presentar constancia médica del familiar que acredite su situación.-----

También accederán a dicha licencia especial, sujeta al mismo tope y condiciones, aquellos trabajadores que tengan hijos, que sin estar internados padezcan de una enfermedad grave”. (Artículo 15 de Sexta Ronda Salarial de 1 de diciembre de 2016)- -----

c) **USO DE UNIFORME OBLIGATORIO.** “Aquellos empleadores que exijan a sus trabajadores el uso de uniforme obligatorio (es decir concurrencia al trabajo con vestimenta idéntica entre sus empleados) deberá proporcionarlo una vez al año. Este beneficio se hará efectivo a partir del 2017 y será entregado en el mes de febrero de cada año”. (Artículo 17 de Sexta Ronda Salarial de 1 de diciembre de 2016). -----

d) **LICENCIAS ESPECIALES PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA.** “En aquellos casos en que el trabajador/a, sea víctima de violencia doméstica comprobada a través de la denuncia policial o penal correspondiente, las empresas otorgarán 5 días hábiles de licencia especial sin goce de sueldo, con un máximo de 2 veces en el año. El comprobante de la denuncia deberá ser presentada dentro de los 5 días siguientes al reintegro del trabajador/a. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente”. (Artículo 14 de Quinta Ronda Salarial de 27 de setiembre de 2013 con la modificación dada por el artículo 18 de Sexta Ronda Salarial de 1 de diciembre de 2016 en donde se elimina la intervención del Médico Forense). -----



e) **MEDIO DÍA EXTRA POR EXÁMENES GÉNITO MAMARIOS.** “Las empresas otorgarán medio día adicional pago al previsto en la Ley, para exámenes génito mamarios debiendo la trabajadora comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a las 48 horas y acreditar su realización el mismo día de su reintegro”. (artículo 12 de Quinta Ronda Salarial de 27 de setiembre de 2013). -----

f) **EXAMEN DE PRÓSTATA** “Las empresas otorgarán medio día pago para el examen de próstata de los trabajadores mayores de 45 años. El trabajador deberá comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a 48 horas y acreditar su realización el mismo día de su reintegro. (artículo 13 de Quinta Ronda Salarial de 27 de setiembre de 2013). -----

g) **INCLUSIÓN DEL SALARIO VACACIONAL EN EL AGUINALDO** “Las partes acuerdan que a partir del aguinaldo generado entre junio y noviembre de 2013 y los que se generen en adelante, se incluirá lo percibido por el trabajador por concepto de salario vacacional en el período de generación respectivo. (artículo 15 de Quinta Ronda Salarial de 27 de setiembre de 2013).-----

h) **CAPACITACIÓN** “Las empresas se comprometen a fomentar mecanismos que permitan un adecuado y progresivo desarrollo de la formación profesional de los trabajadores del sector, de acuerdo con las necesidades de cada empresa y procurando usar las herramientas aportadas por el Estado a través de INEFOP y/o cualquier otro instrumento idóneo para el cumplimiento del objetivo propuesto”. (Artículo 8 de Tercera Ronda Salarial de 17 de noviembre de 2008, homologado por Decreto 719/08 de 22 de diciembre de 2008, reiterado en Quinta Ronda Salarial de 27 Set 2013, Artículo 8, y modificado en artículo 16 de Sexta Ronda Salarial de 1 de diciembre de 2016).-----

i) **EQUIDAD DE GÉNERO** “Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 16045 de no discriminación por sexo; Ley 17514 sobre violencia doméstica y Ley 17817 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, etnicidad, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. -----

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer génito mamario; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 111 y 156.-----

Queda expresamente establecido que el género no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral.-----



A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas. (Artículo 10 de Tercera Ronda Salarial de 17 de noviembre de 2008 homologado por Decreto 719/08 de 22 de diciembre de 2008).-----

DÉCIMO CUARTO: Beneficios emanados del presente acuerdo y que no tienen plazo determinado de duración. -----

a) **ATENCIÓN A LA SALUD MENTAL.** Las empresas que no otorguen beneficios de apoyo para el cuidado de la salud mental de sus trabajadores, deberán brindarle al menos 24 horas en el transcurso de cada año civil para que de requerirlo puedan asistir a consultas con profesionales del área de salud mental (psicólogos o psiquiatras). Los trabajadores deberán comunicar su ausencia con al menos 72 horas de anticipación a la consulta y, luego presentar la constancia documental correspondiente al día siguiente de la misma. En el caso de empresas que ya cuenten con programas de apoyo más beneficiosos en salud mental para sus trabajadores, u otorguen beneficios más convenientes vinculados al cuidado de la salud mental, no será obligatorio aplicar lo establecido en el párrafo anterior. -----

b) **Cómputo de días de licencia.** A los efectos del cómputo para el usufructo de los días de licencia anual generados por los trabajadores, sólo se tendrán en cuenta los días correspondientes aquellos en los que debiera trabajar habitualmente, en caso de no estar de licencia. -----

DÉCIMO QUINTO: Cláusula de paz. Durante la vigencia de este acuerdo y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieren 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 por la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS). Por su parte las empresas del sector se comprometen a informar a FUECYS de aquellas reestructuras que pudieren afectar sensiblemente puestos de trabajo en el sector de actividad, con antelación razonable. -----

DÉCIMO SEXTO: Prevención de conflictos. Se acuerda que en caso de surgimiento de un diferendo o conflicto, antes de adoptar medidas gremiales de cualquier naturaleza, los involucrados agotarán las instancias de negociación bipartita a los efectos de encontrar soluciones al mismo, y en caso de no alcanzar ese objetivo, recurrirá a la mediación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la DINATRA y/o ante el Consejo de Salarios respectivo que cumplirá las funciones de conciliación previstas en la Ley 10449 y 18556.. Leída firman de conformidad en 5 ejemplares de un mismo tenor. -----

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left, several initials on the right, and a signature at the bottom right that reads "Jedrea Gudato".]