

División Negociación Colectiva
D.L.N.A.T.R.A.
M.T.S.S.

ACUERDO: En la ciudad de Montevideo, el 10 de noviembre de 2025, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 14: "Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones", Subgrupo N° 03, "Organismos privados de seguridad social" Capítulo 02 "Fondos complementarios", integrado por: Delegados del Poder Ejecutivo: Dras. Viviana Dell'Acqua, Natalia Baldomir, Virginia Falero y Lic. Florencia Portanova Delegados Empresariales: Dr. Leonardo Slinger y Dr. Gonzalo Martínez, Delegados de los Trabajadores: Sres. Javier Zarazola y Carolina González.-

ACUERDAN:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2025 y el 30 de junio del año 2027, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: el 1° de julio 2025, el 1° de enero de 2026, el 1° de julio de 2026, 1° de enero de 2027.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tendrán carácter nacional, abarcando a todo el personal que desempeña tareas en las Oficinas Centrales de los Fondos Complementarios (Grupo 1: Personal de Oficinas Centrales).- Queda por lo tanto exceptuado el personal que integra el Grupo 2 "Personal de Dependencias", que se rigen por los Laudos de las Actividades a que corresponden dichas dependencias. A modo de ejemplo, el personal de los Hoteles Vacacionales se rige por el laudo correspondiente al grupo de Consejos de Salarios N° 12 Subgrupo N° 01 "Hoteles, Apart-Hoteles, Moteles y Hosteras" y el personal de los Establecimientos Agropecuarios por el laudo correspondientes a las Actividades Rurales.-

TERCERO: Ajustes salariales:

Se aplicarán ajustes nominales diferenciales de acuerdo a las siguientes **franjas de salarios nominales**, vigentes al 30 de junio de 2025:

	Franjas salariales nominales para el sector horas laborales actualizables al 1/7/26
Nivel 1	Hasta \$ 35.704
Nivel 2	Entre \$ 35.705 y \$ 151.459
Nivel 3	Desde \$151.460

II) Estas franjas nominales serán actualizadas a los 12 meses de vigencia del acuerdo según la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) general publicado por el

Portanova
Javier Zarazola
Carolina González

INE correspondiente al período 1/7/25 – 30/6/26. Los montos consideran salarios base por categoría.

III) Los ajustes salariales previstos en el acuerdo serán los que figuran en la siguiente tabla:

Ajustes salariales nominales				
	1 jul 25	1 ene 26	1 jul 26	1 ene 27
Nivel 1	3.3%	3.6%	2.8%*	3.5%
Nivel 2	2.5%	3.3%	1.9%*	3.2%
Nivel 3	2.5%	3.3%	1.9%*	3.2%

* Estos porcentajes, de corresponder, deberán integrarse con el correctivo intermedio

TERCERO: AJUSTE CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1ero. DE JULIO DE 2025:

Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2025, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2025, para el Nivel 1 de **3.3%** (tres con tres por ciento) por concepto de aumento nominal, para el Nivel 2 y Nivel 3 de 2.5% (dos con cinco por ciento) por concepto de aumento nominal.

De acuerdo a lo que antecede, los salarios mínimos vigentes al 1ero. de julio de 2025, son los siguientes:

CATEGORÍA

- Jefe Administrativo Financiero G I \$ 134.585
- Jefe Administrativo Financiero G II \$ 108.145
- Sub Jefe Administrativo Financiero \$ 96.135
- Analista Financiero \$ 96.135
- Oficial Administrativo 13 y mas años \$ 78.110
- Auxiliar Administrativo 6-12 \$ 66.094
- Auxiliar Administ Ingreso 0 a 5 años \$ 48.070
- Cadete \$ 37.847
- a)Personal Profesional Universitario.
 - Contador \$ 108.145
- b)Personal de Servicio
 - Auxiliar de Servicio y Limpieza \$ 36.758
 - Vigilante y Sereno Portero \$ 36.758

CUARTO: AJUSTE CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1ero de ENERO DE 2026:

Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2026, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2025, para el Nivel 1 de **3.6%** (tres con seis por ciento) por concepto de aumento nominal, para el Nivel 2 y Nivel 3 de 3.3% (tres con tres por ciento) por concepto de aumento nominal.

QUINTO: AJUSTE CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1ero de JULIO de 2026.

Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2026, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2026, para el Nivel 1 de 2.8% (dos con ocho por ciento) por concepto de aumento nominal, para el Nivel 2 y Nivel 3 de 1.9% (uno con nueve por ciento) por concepto de aumento nominal.

SEXTO: AJUSTE CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1ero de ENERO DE-2027:

Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2027, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2026, para el Nivel 1 de **3.5%** (tres con cincuenta por ciento) por concepto de aumento nominal, para el Nivel 2 y el Nivel 3 de 3.2% (tres con veinte por ciento) por concepto de aumento nominal.

Correctivos: I) A los 12 meses del acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) entre la inflación subyacente observada más el margen establecido de 0,5pp para el Nivel 1 y de 1pp para el Nivel 2 y Nivel 3 y los aumentos nominales otorgados en dicho período.

II) Al final del convenio se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante los 24 meses anteriores, y los aumentos nominales otorgados en dicho período incluyendo los correctivos de haber correspondido, de forma de asegurar de que no haya pérdida de salario real.

QUINTO: BENEFICIOS Y REMUNERACIONES COMPLEMENTARIAS

BENEFICIO DE MEDIA JORNADA PARA TRÁMITES PERSONALES: La Institución otorgará a cada trabajador el beneficio de media jornada mensual, con un límite máximo de tres (3) horas libres por mes para la realización de trámites personales.

Dichas horas no serán acumulables al mes siguiente y deberán ser coordinadas con el Jefe Administrativo con una antelación mínima de una semana.

Rojas

[Signature]

[Signature]

El beneficio se concederá con las siguientes condiciones:

a) Solo podrá hacer uso del mismo un trabajador por vez en cada día hábil, salvo autorización expresa del Jefe Administrativo.

d) Las horas deberán tomarse de manera continua y no son divisibles, salvo autorización expresa del Jefe Administrativo.

En aquellas instituciones donde ya se reconozca un beneficio de características similares, se aplicará el régimen más favorable al trabajador, ya sea el previsto en esta cláusula o el que actualmente se encuentre vigente en la Institución, no pudiendo acumularse ambos beneficios.

PRIMA POR ANTIGÜEDAD.

Cada empleado de los FCSS percibirá una prima por antigüedad, a cuyos efectos se tendrá en cuenta los años enteros de trabajo en el FCSS, o los reconocidos por el mismo. Esta prima, será de \$438 por año de antigüedad, valor a partir del 1/7/25. La fracción excedente menor de un mes pero mayor de 15 días, se computará como mes entero a efecto de lo dispuesto en este artículo. Esta prima se actualizará en oportunidad y en el mismo porcentaje que los sueldos de las categorías.

QUEBRANTO POR FONDO FIJO.

El empleado que tenga a su cargo un Fondo Fijo (fondo para gastos menores), percibirá en concepto de Quebranto por Fondo Fijo un importe mensual equivalente al 10% del Fondo que tenga bajo su custodia, no pudiendo este quebranto ser menor a \$1.024 (Valor vigente al 01/07/25). Dicho quebranto se percibirá mensualmente una vez que se haya conformado un fondo de quebranto equivalente a 3 (tres) meses del mismo. En casos de faltantes, el mismo se cubrirá de dicho fondo. Para volver a comenzar a cobrar el quebranto el empleado deberá haber conformado previamente el fondo de quebranto de 3 (tres) meses. Se actualiza por IPC todos los meses de julio de cada año, midiendo el comportamiento del IPC en los 12 meses anteriores al ajuste.

PRIMA POR TAREAS NOCTURNAS,

El empleado que desempeñe tareas, parcial o totalmente en el horario nocturno, percibirá por concepto de PRIMA POR TAREAS NOCTURNAS un incremento en el valor de las horas desempeñadas en dicho horario del 20%. A estos efectos se entienden por horas nocturnas las que van desde las 22.00 a las 6.00 horas.

COMPENSACIÓN POR VESTIMENTA

El personal de los FCSS percibirá en concepto de COMPENSACIÓN POR VESTIMENTA, un conjunto de vestimenta completa 1 (una) vez al año la que será de uso obligatorio.

VIATICO

Los empleados de los FCSS de las Sedes de Montevideo que deban trasladarse a desempeñar tareas en forma transitoria al interior de la República, o los del Interior que deban trasladarse a Montevideo, percibirán un VIATICO equivalente a \$ 1.679 (pesos uruguayos mil seiscientos setenta y nueve) diarios (valor al 1/07/25) por traslados que sean hasta 400 kms. de distancia de su lugar de trabajo habitual. Asimismo por cada Km. de distancia que supere los 400 kms. se pagará \$ 3,99 (peso uruguayo tres con noventa y nueve centésimos) por día en forma adicional. Estos viáticos son independientes de los gastos de traslados y alojamiento, que serán de cargo del FCSS. Esta partida se actualizará en oportunidad en que se actualizan los salarios y por el 100% del I.P.C.

LICENCIA ANUAL REGLAMENTARIA

Los empleados de los FCSS tendrán derecho a la Licencia Anual Reglamentaria estipulada por Ley. Asimismo, los empleados cuyo régimen de descanso sea rotativo tendrán derecho a 10 (diez) días adicionales de Licencia Anual Reglamentaria, los que serán tenidos en cuenta a los efectos de cálculo de su jornal de licencia y de la suma para mejor goce de la misma. Se establece que para el cómputo de la licencia anual reglamentaria se tomarán en cuenta exclusivamente los días hábiles (de lunes a viernes)

LICENCIAS POR ESTUDIO: Los empleados de los FCSS tendrán derecho al goce de LICENCIA POR ESTUDIO de hasta 10 (diez) días hábiles en el año civil, la cual podrá ser fraccionada de acuerdo a las necesidades del empleado. Dicha licencia se otorgará por concepto de examen, prueba de revisión, evaluación y/o similares, y podrá ser utilizada por aquellos empleados que cursen estudios en institutos de



capacitación profesional debidamente acreditados, en secundaria, UTU y en enseñanza superior. Asimismo el empleado deberá presentar certificado donde conste que ha rendido un examen, prueba de revisión, evaluación y/o similar.

LICENCIA POR CASAMIENTO

Las empresas comprendidas en el presente grupo salarial deberán otorgar a todo trabajador que de ellas depende, una licencia paga por matrimonio de tres días debiendo uno de ellos coincidir con la celebración del mismo. Se debe solicitar con una antelación de 30 días a la fecha del matrimonio.-Este plazo se puede reducir en casos de fuerza mayor debidamente acreditados.- El trabajador tiene un plazo de 30 días para acreditar la celebración del matrimonio.-En caso de no hacerlo el empleador podrá descontar los días solicitados, como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.-

LICENCIA POR PATERNIDAD, ADOPCIÓN Y LEGITIMACIÓN ADOPTIVA.-

Las empresas comprendidas en el presente Grupo salarial deberán proporcionar a todo trabajador de sus dependencias licencia por dicho día y los dos días subsiguientes teniendo 20 días hábiles para acreditarlo. Para el caso de adopción y la legitimación adoptiva se toma en cuenta como fecha cierta la de la sentencia ejecutoriada en el caso de la legitimación adoptiva y la escritura de adopción en el caso de la adopción.

LICENCIA POR LACTANCIA

Las empleadas de los FCSS en caso de maternidad tendrán derecho al goce de la LICENCIA POR LACTANCIA, la cual otorga el beneficio de trabajar media jornada durante los 90 (noventa) días siguientes al día de finalización de la licencia maternal, posteriormente a éstos tendrán derecho a tomarse 1 (una) hora por día durante los siguientes 90 (noventa) días con presentación de certificado médico de INAU de que está amamantando.

LICENCIA POR DUELO

Las empresas, deberán otorgar tres días hábiles por fallecimiento de padre, madre, cónyuge, concubino, hijos, hermanos, hijos adoptivos, y padres adoptantes. En todos los casos será tomado como primer día; el del fallecimiento.

La persona que invoque este beneficio deberá presentar certificado de defunción de familiar de que se trate y deberá justificar en forma el parentesco con el mismo, dentro del término de 30 días de ocurrido el hecho que da mérito a la licencia.- De no efectuar la justificación indicada, el trabajador perderá el beneficio y podrá descontarse de sus haberes en la empresa lo que hubiere recibido por concepto de licencia.

En caso de fallecimiento de un abuelo tendrán derecho a 2 (dos) días corridos de Licencia por Duelo. Será tomado como primer día; el del fallecimiento.

LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO

Los empleados de los FCSS tendrán derecho a solicitar LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO, la cual no podrá superar los 3 (tres) meses en el año civil. Esta licencia no se podrá solicitar más de una vez en el período de tres años.-

LICENCIA POR ENFERMEDAD

En caso de enfermedad debidamente comprobada por certificado médico expedido por Disse, los empleados tendrán derecho a percibir de parte del FCSS una partida complementaria. El importe de esta partida será tal que, la suma de la prestación otorgada por Disse más esta partida, permita a los empleados complementar su sueldo básico. Este complemento será de acuerdo a la siguiente escala. Por los primeros 20 días, un 50%; los segundos 20 días, un 75% y a partir de los terceros 20 días y hasta los 180 días; un 100%. Estos porcentajes están referidos a la diferencia existente entre lo que paga DISSE y el salario que efectivamente cobra el funcionario. En caso de empleados que tengan derechos superiores a los establecidos en el presente artículo, se mantendrán los mismos".

PRIMA POR PRESENTISMO

Se establece una Prima por Presentismo, la cual consiste en otorgar 3 días de Licencia Anual Reglamentaria adicionales a la legal para quienes no computen faltas en el año. Asimismo se establece una tolerancia máxima de llegadas tarde en el mes de 60 minutos, pasados los cuales se pierde la Prima aquí establecida. Esta cláusula se aplica para aquellos trabajadores que laboren 6 o más horas diarias.

FERIADOS

Se establece que los feriados laborables (6/1, 19/4,18/5, 19/6, 12/10, 2/11) pasan a considerarse como feriados pagos no laborables a todos los efectos. En caso de corrimiento de los mismos se considerará como feriado el establecido por el Poder Ejecutivo.

DERECHOS GREMIALES

Los empleados de los FCSS tendrán derecho a solicitar se les efectúe descuento por aportes gremiales, los cuales deberán ser vertidos al gremio correspondiente.

Los empleados de los FCSS tendrán derecho a efectuar asambleas en los locales de trabajo, fuera del horario de atención al público y con un preaviso de 24 horas, o en el lugar que ellos designen. No pudiendo los FCSS descontar los salarios correspondientes al tiempo no trabajado.

Los locales de trabajo deberán disponer de cartelera gremial, la cual deberá estar ubicada en lugar visible para el personal y situada de común acuerdo.

Los FCSS deberán otorgar LICENCIA GREMIAL a los delegados de los empleados, para la concurrencia a representar a los mismos ante los distintos eventos que pudieran surgir de carácter gremial, de acuerdo a las siguientes pautas:

c) Los FCSS que tengan hasta 5 (cinco) empleados otorgarán 15 hs. mensuales de Licencia Gremial al personal, no pudiendo salir más de 1 (un) empleado de Licencia Gremial por vez. Estas horas no son acumulativas de un mes a otro.

d) Los FCSS que tengan 6 (seis) o más empleados otorgarán 30 hs. mensuales de Licencia Gremial al personal, no pudiendo salir más de 2 (dos) empleados de Licencia Gremial en forma simultánea. Estas horas no son acumulativas de un mes a otro.

e) A efectos de usufructuar dicha licencia el empleado deberá efectuar un aviso con 48 hs. de antelación, y posteriormente se deberá presentar justificativo de la actividad gremial desarrollada.

LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR.

Todo empleado tendrá por año (1 de enero – 31.12) derecho a 5 días de licencia remunerada por enfermedad de familiar directo (padres, cónyuge, concubino, hijos y hermanos) que implique internación hospitalaria o domiciliaria. Para tener derecho a

esta licencia especial el empleado no deberá tener licencia anual de años anteriores pendientes de goce (exceptuando la del año en curso). En caso de existir regímenes más beneficiosos se mantendrán los mismos.

VIOLENCIA DOMESTICA.

Toda empleada víctima de violencia doméstica que esté instruyendo proceso judicial tendrá derecho a cinco días de licencia remunerada. En caso de existir regímenes más beneficiosos se mantendrán los mismos.

DERECHOS GENERALES

Aquellos FCSS que al presente estén otorgando Remuneraciones Básicas, Complementarias y Beneficios superiores a los pactados en el presente convenio, mantendrán los mismos y los actualizarán de acuerdo a las pautas generales que se vienen efectuando.

OCTAVO: Cláusula de Paz: Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, la organización sindical se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial ni a desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores o por la Asociación de Bancarios del Uruguay.-

Para constancia se firman 5 ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados


Florencia Portanova
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.


Virginia Falero
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.


Viviana Dell'Acqua
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.