

ACUERDO. En Montevideo, el 27 de abril de 2026 reunido el Consejo de Salarios del Grupo 18 “Servicios Culturales de Esparcimiento y Comunicaciones”, subgrupo 07 “IMPO” integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Carlos Rodríguez, Elizabeth González y Lic. Francisco Tucci; los delegados del sector empleador: Dres. Ana Silva y Juan Andrés Lerena en representación de (ANDEBU), acompañados por el Lic. Miguel Lorenzoni Herrera en su carácter de Director General en representación de la Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales (IMPO) y Cra. Marisa Pratt y los delegados del sector trabajador: Sras. Nancy Leite y Angela Benavente en representación de Asociación de la Prensa Uruguaya (APU), acompañados por, Sra. Claudia Saroba y Sr. Juan Pablo Grasso integrantes de la comisión directiva de AEIMPO en representación de los trabajadores, quién resuelve por **ACUERDO:** -----

PRIMERO: Ámbito de aplicación. Las normas del presente convenio regirán para todo el personal de IMPO que preste funciones para la institución salvo disposición expresa. -----

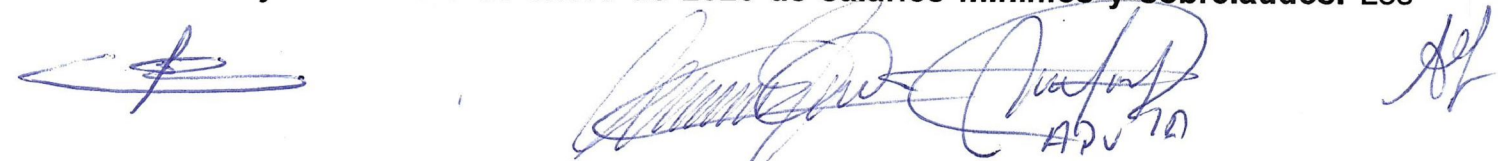
SEGUNDO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales. El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1ero de julio de 2025 y el 30 de junio de 2027 (24 meses), disponiéndose que los salarios ajustarán semestralmente el 1ero de julio de 2025, 1ero de enero y 1ero de julio de 2026 y 1ero de enero de 2027. Al finalizar el plazo y de no llegarse a un acuerdo previo, el mismo seguirá rigiendo en todos sus términos en tanto dure la negociación y hasta la firma de un nuevo acuerdo; con excepción de las cláusulas salariales y los respectivos ajustes. -----

TERCERO: Antecedentes. En el período comprendido entre el 1ero de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025 se otorgó como adelanto de inflación un 5.55%, habiéndose constatado, en igual período, un 4.59% de inflación, lo que genera un diferencial de 0.91% que se considera ya incorporado a los salarios. Se procederá a imputar el 50% (0.455%) al ajuste correspondiente al 1ero de julio de 2025 y el saldo (0.455%) al 1ero de enero de 2026. -----

CUARTO: Ajuste al 1ero de julio de 2025 de salarios mínimos y sobrelaudos. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2025 tendrán los siguientes incrementos: -----

- a) Los salarios de hasta \$ 23.343 ajustarán un **2.83%** (1.033/1.00455), (nivel salarial 1). --
- b) los salarios entre los \$ 23.344 y los \$ 103.267 ajustarán un **2.04%** (1.025/1.00455), (nivel salarial 2). -----
- c) los salarios superiores a los \$ 103.267 tendrán un ajuste de **1.14%** (1.016/1.0045), (nivel salarial 3). -----

QUINTO: Ajuste al 1ero de enero de 2026 de salarios mínimos y sobrelaudos. Los



salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2025 tendrán los siguientes incrementos: -----

a) Los salarios de hasta \$ 23.343 incrementaran un **3.13%** (1.036/1.00455), (nivel salarial 1). -----

b) los salarios entre los \$ 23.344 y los \$ 103.267 incrementaran un **2.83%** (1.033/1.00455), (nivel salarial 2). -----

c) los salarios superiores a los \$103.267 incrementarán un ajuste de **2.43%** (1.029/1.00455), (nivel salarial 3). -----

SEXTO: Los precedentes niveles salariales nominales serán actualizados a los 12 meses de vigencia del acuerdo (1ero de julio de 2026), según la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) general publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), correspondiente al período 1/7/25 – 30/6/26. -----

SÉPTIMO: Durante el plazo del acuerdo, se aplicarán, en caso de corresponder, dos correctivos. En ambos casos, sólo se aplican en más y para las franjas salariales 1 y 2. En la franja salarial 3 no se aplicará correctivo alguno. -----

OCTAVO: Correctivo intermedio a los 12 (doce) meses de vigencia del acuerdo. Se aplicará, al 1° de julio de 2026, un porcentaje por concepto de correctivo, en más, si la variación del Índice de Precios al Consumo con exclusiones (IPCce), publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) -denominada "inflación subyacente"- acumulada durante los 12 meses (1° de julio de 2025 a 30 de junio de 2026), supera la acumulación de los ajustes salariales nominales otorgados en dicho período más un margen de tolerancia. -----

a) Tolerancia en el correctivo intermedio para la Franja salarial 1. El margen de tolerancia será de 0,5 (cero cinco) puntos porcentuales. El correctivo intermedio, en más, se aplicará para la Franja 1 si la inflación con exclusiones entre el 1° de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026 supera los ajustes nominales en dicho período ($1.033 \times 1.036 = 7.02\%$) más un margen de tolerancia de 0.5 p.p. ($7.02 + 0.5 = 7.52\%$). -----

b) Tolerancia en el correctivo intermedio para la Franja salarial 2. El margen de tolerancia será de 1 (un) punto porcentual. El correctivo intermedio, en más, se aplicará para la Franja 2 si la inflación con exclusiones entre el 1° de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026 supera los ajustes nominales en dicho período ($1.025 \times 1.033 = 5.88\%$) más un margen de tolerancia de 1 p.p. ($5.88 + 1 = 6.88\%$). -----

NOVENO: Ajuste al 1ero de julio de 2026 de salarios mínimos y sobrelaudos. Sin perjuicio de la eventual aplicación de la cláusula precedente, los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2026 comprendidos en el nivel salarial 1 tendrán

un incremento de **2.8%**, aquellos comprendidos en el nivel salarial 2 tendrán un incremento de **1.9%** y los comprendidos en el nivel salarial 3 tendrán un incremento de **1.7%**. -----

DÉCIMO: Ajuste al 1ero de enero de 2027 de salarios mínimos y sobrelaudos. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2026 comprendidos en el nivel salarial 1 tendrán un incremento de **3.5%**, aquellos comprendidos en el nivel salarial 2 tendrán un incremento de **3.2%**, aquellos comprendidos en el nivel salarial 3 tendrán un incremento de **2.7%**. -----

DÉCIMO PRIMERO: Correctivo final. Al final del acuerdo, el 1° de julio de 2027, se aplicará, si corresponde, un porcentaje por concepto de correctivo si la inflación acumulada durante los últimos 24 meses (1° de julio de 2025 a 30 de junio de 2027), medida por el IPC general, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), supera los ajustes nominales otorgados en dicho período -e incluyendo el correctivo intermedio en caso de haberse otorgado. No se aplicará este correctivo si la inflación, en el periodo referido, no supera el total de los ajustes nominales acumulados del mismo. -----

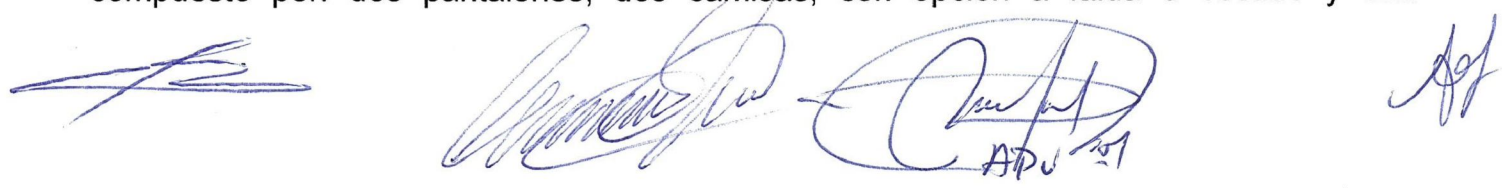
DÉCIMO SEGUNDO: PRESTACIÓN POR ALIMENTACIÓN. El personal de IM.P.O., percibirá como prestación por alimentación una suma que se abonará mensualmente con sus remuneraciones, cuyo monto al **30 de junio de 2025 asciende a \$ 23.550**, por días de prestación efectivo de trabajo. -----

El monto de los tickets será ajustado aplicándole la misma fórmula estipulada en la cláusula de aumentos salariales y en dichas oportunidades. Se conviene que durante el período de licencia ordinaria, se percibirá el ticket alimentación que corresponda en su equivalente en dinero, debiendo computarse a efectos del cálculo del salario vacacional y el aguinaldo. Los tickets se pagarán incluso para el caso de ingreso de nuevo personal una vez transcurrido el período de prueba. -----

DECIMO TERCERO: DECIMOCUARTO SUELDO. El personal de IM.P.O. percibirá un decimocuarto sueldo que se otorgará en forma fraccionada conjuntamente con el pago del sueldo anual complementario. -----

DECIMO CUARTO: SALARIO VACACIONAL. El pago del salario vacacional podrá fraccionarse como máximo en dos veces, siempre en función del usufructo de la licencia generada. Dicha suma deberá ser abonada antes del inicio del goce de la licencia. -----

DECIMO QUINTO: UNIFORMES PARA EL PERSONAL. IM.P.O. proporcionará a su cargo, uniformes de invierno y verano, en forma anual alternadamente. El de damas compuesto por: dos pantalones, dos camisas, con opción a falda o vestido y una



chaqueta. El de caballeros compuestos por: dos pantalones, dos camisas, una corbata y un saco. Para la comisión de elección de uniformes se designarán dos representantes de AEIMPO que integrarán la misma. **El uso del uniforme es obligatorio durante toda la jornada laboral.** -----

DECIMO SEXTO: REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL: Se ratifica el acta de fecha 27 de julio de 2023, relativa a la reducción de la jornada laboral semanal de 30 horas, la cual fue acordada entre la Dirección de IM.P.O. y los representantes de AEIMPO, estableciendo un régimen de seis (6) horas diarias de lunes a viernes de trabajo efectivo, para todos sus trabajadores a partir del 1 ° de agosto de 2023. -----

Asimismo, se ratifica el ajuste de la escala salarial aplicado como consecuencia de la reducción de la jornada laboral. -----

En cuanto al descanso intermedio, será de media hora y se ajustará a lo previsto en el Decreto 55/000 y disposiciones concordantes; debiendo permanecer en su respectivo puesto de trabajo el 50% del personal con la finalidad de asegurar la continuidad del servicio. -----

Aquellos que presten tareas en régimen de teletrabajo gozarán de una desconexión mínima de 8 hrs. continuas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente. -----

Los cambios de horario serán siempre dentro del margen estipulado en el contrato de trabajo, salvo razones excepcionales, las cuales refieran a la necesidad del mismo para el cumplimiento en la producción o prestación de un servicio asignado a la empresa. Las horas que superen la jornada de 6 horas diarias, no configurarán tiempo extraordinario. ---

Las horas de trabajo que superen el límite de la jornada semanal legal o contractual aplicable al trabajador, serán abonadas como horas extra, las mismas deberán ser debidamente justificadas por razones de servicio por parte del responsable jerárquico del Área o Departamento al que pertenece el trabajador y posteriormente autorizadas por la Dirección General. -----

DECIMO SEXTO: LICENCIAS ESPECIALES: 1) Los trabajadores de IM.P.O. inscriptos en cursos dictados por Institutos de Enseñanza Secundaria Básica, Educación Técnico Profesional Superior, Enseñanza Universitaria, Instituto Normal y otros de análoga naturaleza pública o privada habilitados por el MEC, tendrán derecho durante el transcurso del año civil, a usufructuar una licencia por estudio paga de acuerdo al siguiente régimen: -----

La licencia se usufructuará a los efectos de rendir exámenes o pruebas de evaluación, revisión o similares que permitan la acreditación de la materia a la que corresponda. El beneficio comprenderá una licencia de: -----

- 8 días anuales, requiriéndose la o las correspondientes acreditaciones de haber rendido sus pruebas, exámenes o revisiones. -----
 - 12 días anuales, requiriéndose contar con una materia aprobada en el año calendario anterior. -----
 - 16 días anuales, requiriéndose contar con dos materias aprobadas en el año calendario anterior. -----
 - 20 días anuales, requiriéndose contar con tres materias aprobadas en el año calendario anterior. -----
 - También tendrán derecho a 3 días anuales de licencia por estudio, quienes realicen cursos de capacitación profesional atinentes a las tareas que se desempeñan dentro de IM.P.O. -----
 - En caso de estar preparando el proyecto final, tesis, tesina, memoria de grado o similares, el empleado tendrá 5 días hábiles para dicho fin, siendo uno de ellos el día de la presentación del proyecto. No se tendrá que contar con ningún examen aprobado en los últimos años. Sin perjuicio de la aplicación del art. 9 de la Ley N° 18.345. -----
- 2) **LICENCIA POR MATRIMONIO.** Se otorgarán 5 días hábiles de licencia y uno de ellos deberá coincidir con la fecha que se celebra el mismo. -----
- 3) **LICENCIAS PARA CUIDADOS.** -----
- A) **CUIDADOS ESPECIALES.** Se otorgarán todos los beneficios establecidos en el art. 11 de la Ley N° 18.235, en la Redacción dada por la Ley N° 19.924 de 18/12/2020 artículo 430. -----
- B) **ACOMPAÑAMIENTO EN INTERNACIÓN.** Se otorgarán 5 días de licencia con goce de sueldo al año (que podrán ser tomados en forma fraccionada-horas), a aquellos trabajadores que deban atender situaciones vinculadas a los cuidados del cónyuge, concubino/a, hijos, hijos adoptivos, padres, padres adoptantes u otras personas, ante accidentes, intervenciones quirúrgicas, etc siempre que se justifique fehacientemente que están a su cargo y presenten certificado médico del estado de salud del padeciente. En casos en los que estén involucrados dos trabajadores de la empresa integrantes de un mismo núcleo familiar, o tengan parentesco con la persona necesitada de los cuidados, deberán optar quién utiliza el beneficio en cada oportunidad. En ningún caso el beneficio podrá ser usufructuado simultáneamente por dos trabajadores cuando se trate de la misma persona a cuidar. El Departamento de Gestión de Capital Humano tendrá el control del beneficio. -----
- 4) **LICENCIA POR DUELO.** Los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de cinco días hábiles con motivo de fallecimiento de cónyuge, concubino/a, hijos, hijos

Handwritten note in blue ink: "Licencia por matrimonio AFJ"

adoptivos y de tres días hábiles en caso de padres, padres adoptantes, hermanos. En otros casos de fallecimientos de personas con vínculo de cercanía se evaluará por Dirección General el otorgamiento del beneficio. -----

La acreditación del hecho, así como la sanción por no hacerlo se regirá por lo dispuesto en el inciso final del artículo 6° de la Ley N° 18.345. -----

5) **LICENCIA POR PATERNIDAD.** Aplicación de lo estipulado en el art. 5 de la Ley N° 18.345. -----

6) **DÍA LIBRE POR CUMPLEAÑOS.** El personal de IMPO tendrá derecho al día libre en la fecha de su cumpleaños. Si la fecha de cumpleaños coincide con un día no laborable el mismo se podrá usufructuar el primer día hábil siguiente. -----

7) **PREVENCIÓN EN SALUD:** Se otorgará licencia con goce de sueldo a efectos de facilitar la concurrencia a los siguientes procedimientos: papanicolau (1 día), mamografía o ecografía mamaria (1 día); examen del antígeno prostático específico, ecografía o examen urológico (1 día); colonoscopia, sigmoidoscopia o endoscopia digestiva (1 día). Trabajadoras embarazadas: aplicación de lo estipulado por la Ley N° 20.129. En todos los casos se deberá acreditar en forma fehaciente ante el Departamento de Gestión de Capital Humano. -----

8) **APOYO A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA:** el trabajador que sea víctima de violencia doméstica, racial, sexual o víctima de cualquier delito violento, tendrá derecho a recibir el pago íntegro de su salario o jornal el tiempo que conlleve la asistencia a audiencias, pericias u otras diligencias o instancias administrativas o judiciales que se dispusieran en el marco de los procesos originados por la denuncia. -----

9) **LIBERTAD SINDICAL. HORAS GREMIALES.** Se otorgarán 30 horas mensuales, no acumulables de un mes a otro, sin descuento de tipo alguno a AEIMPO para el ejercicio de la actividad sindical. AEIMPO deberá informar con antelación suficiente la fecha, horario y trabajador que la gozará, acreditando luego su efectivo uso, por escrito dentro del plazo de 48 horas hábiles. -----

10) **LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO.** Los trabajadores podrán usufructuar una licencia especial de hasta 4 días al año sin goce de sueldo no acumulable; por razones personales. -----

DÉCIMO SÉPTIMO. HORAS PERSONALES: Los trabajadores podrán disponer de hasta 3 horas al mes por razones personales sin descuentos y no acumulables. -----

DÉCIMO OCTAVO. TIKETS ALIMENTACION: Los tickets de alimentación no se perderán en caso de las licencias especiales tanto las dispuestas en este convenio como las establecidas por ley, excepto la licencia sin goce de sueldo. -----

Handwritten notes in blue ink on the right margin: "Abiniente" and "AU."

DÉCIMO NOVENO. PARTIDAS ESPECIALES: -----

1) El quebranto de caja se percibirá por parte del personal que se incorpore, a partir del día de confirmación en el puesto (luego del período de prueba), al que corresponda el pago de dicha partida. Los trabajadores que cumplan funciones en forma transitoria en el Sector Tesorería, también percibirán dicha partida en forma proporcional al tiempo trabajado. -----

2) El Seguro de Agrupamiento, se percibirá por parte del personal que se incorpore, a partir del primer día del tercer mes siguiente al de la confirmación en el puesto. -----

3) El subsidio por Inactividad Compensada (SIC), se percibirá por parte del personal que se incorpore, a partir del primer día del octavo mes siguiente al de la confirmación en el puesto. -----

4) Se otorgará al personal que presta funciones para la empresa bajo la modalidad de teletrabajo, una partida mensual de 2 U.R. por concepto de gastos de teletrabajo. Los trabajadores que se incorporen a esta modalidad percibirán la misma a partir del momento efectivo en que comiencen a prestar sus funciones bajo dicha modalidad. -----

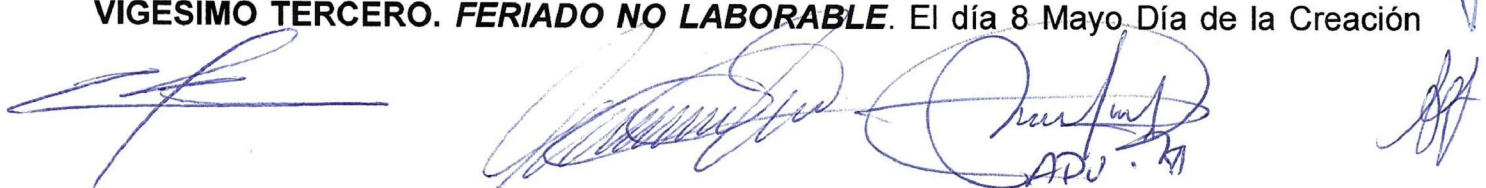
VIGÉSIMO. COMPLEMENTO ACCIDENTE DE TRABAJO BSE. En caso de accidentes de trabajo la cobertura económica dada por el Banco de Seguros, se complementará de la misma manera que en caso de enfermedad. -----

VIGÉSIMO PRIMERO. COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD. Se otorgará una prima por antigüedad a todos los trabajadores de IM.P.O. a partir del tercer año que se haga efectivo en su puesto, **la cual asciende al 30 de junio de 2025 a \$ 264 (pesos uruguayos doscientos sesenta y cuatro) mensuales**, por año trabajado. La antigüedad computable a tales efectos, se considerará desde la fecha de ingreso del trabajador a la empresa, luego de la formación de IM.P.O. como persona de derecho público no estatal en el año 1996. Se establece a los efectos de la aplicación de la compensación por antigüedad, que la misma se abonará en forma mensual y será reajustada aplicándole la misma fórmula estipulada en la cláusula de aumento salarial y en dichas oportunidades.

VIGÉSIMO SEGUNDO. HORAS EXTRAS: Se aplicará el régimen de la Ley 15.996 y su Decreto Reglamentario 550/89 para los trabajadores dependiente de régimen presencial. Para los trabajadores en régimen de teletrabajo (total o híbrido) se regirá por la Ley 19.978 y su decreto Reglamentario 89/22. -----

En ambos casos, las horas extra deberán ser debidamente justificadas por razones de servicio por parte del responsable jerárquico del Área o Departamento al que pertenece el trabajador y posteriormente autorizadas por la Dirección General. -----

VIGÉSIMO TERCERO. FERIADO NO LABORABLE. El día 8 Mayo Día de la Creación




del Diario Oficial, será considerado feriado no laborable pago para IMPO. En caso de caer día inhábil, se correrá para el primer día hábil siguiente. -----

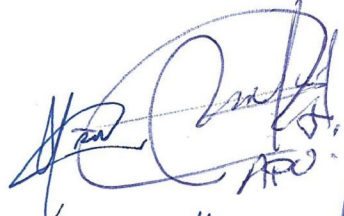
VIGÉSIMO CUARTO. GRATIFICACIÓN DE FIN DE AÑO. Se otorgará una partida a través de Tickets Complemento que asciende a \$ 14.212 al 31 de diciembre de 2025, como gratificación de fin de año a todos los trabajadores de IM.P.O, dicha partida se abonará en el mes de diciembre y se ajustará por IPC de los últimos 12 meses anteriores.


VIGÉSIMO QUINTO: Se conviene expresamente que los beneficios de tickets alimentación y doble aguinaldo no se concederán en el caso de los trabajadores de I.M.P.O. que se encuentren o que pasen a desempeñar funciones en comisión, mientras dure la misma. -----


VIGÉSIMO SEXTO. SALUD, SEGURIDAD LABORAL Y TELETRABAJO. Las partes acuerdan continuar avanzando en el análisis de los diversos aspectos del teletrabajo y sus impactos tanto en el personal así como en la organización del trabajo, considerando las diversas prácticas y/o normativas nacionales e internacionales, en especial las de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a los efectos de ser incorporadas a la Reglamentación del Contrato de Teletrabajo y del Reglamento del Personal de IM.P.O, y todo en concordancia con las recomendaciones de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo disponibles en la organización, para el mayor beneficio de todo el personal y de la empresa. -----

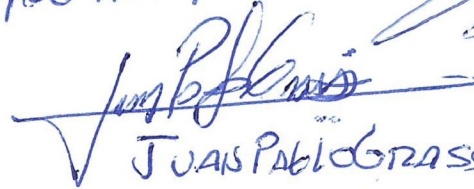
VIGÉSIMO SÉPTIMO. CLAUSULA DE PAZ. Durante la vigencia del presente acuerdo y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial alguno ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores. Leída que fue, se suscriben 6 ejemplares en señal de conformidad en fecha y lugar antes indicados.



MICAELA LORENZINI
DIRECTORA GENERAL

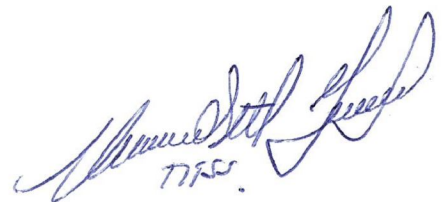

Marina Pratt


CLAUDIA SAROBA
POR AEIMPO


Francisco Tucci
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.


JUAN PABLO GRASSO
POR AEIMPO


Fernando Abinatti
APU


Manuel Torres
TIRES