

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS. En Montevideo, el día 7 de noviembre de 2025, 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: Dra. Bettina Fernández, Lic. Francisco Tucci, Esc. Florencia Zeballos y Lic. Florencia Portanova; Delegados del sector empleador: Dra. Laura Harreguy y Cr. María Victoria Fernández; con la colaboración por el sector empleador del subgrupo 2 "Entidades Gremiales" y 3 "Entidades Sociales" de Cr. Sebastián Nadal y Agustín Volpi; Delegados del sector trabajador: Sra. Anabela Espino y Sra. Nadia Dos Santos; con la colaboración por el sector trabajador del subgrupo 2 "Entidades Gremiales" y 3 "Entidades Sociales": Sr. Diego Alonso, Sr. Diego Andrada, Sra. Natalia Pereyra y Sr. Luis Cabrera, quienes dejan constancia de la siguiente resolución de Consejo de Salarios.

ANTECEDENTES: Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo N°20, "Entidades gremiales, sociales y deportivas", subgrupo 02 "Entidades gremiales" y subgrupo 03 "Entidades sociales", luego de conocidos los Lineamientos Económicos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo conforme a lo establecido en el art. 12 de la ley 18.566 y de recíprocas concesiones entre ambas; presentan a consideración del Consejo de Salarios del Grupo N°20, la siguiente fórmula de votación:

PRIMERO. Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales.

El presente abarcará el periodo comprendido entre el 1° de julio de 2025 y 30 de junio de 2028; disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1° de julio de 2025, 1° de enero de 2026, 1° de julio de 2026, 1° de enero de 2027, 1° de julio de 2027, 1° de enero de 2028.

SEGUNDO. Ámbito de aplicación.

El contenido del presente tiene carácter Nacional y abarca a todos los trabajadores y entidades del Grupo N.º20 "Entidades gremiales, sociales y deportivas", subgrupo 02 "Entidades gremiales" y subgrupo 03 "Entidades sociales".

tg.

1000

ausis

TERCERO. Correctivo Final Décima Ronda de Consejo de Salarios. De acuerdo a lo establecido en la clausula Octava del Acta de Consejo de Salarios del 21 de noviembre de 2023 el correctivo final asciende a -0,91% y se aplicará en el ajuste del 1ro de julio de 2025.-

CUARTO. Ajustes salariales.

Los ajustes a realizar en los diferentes períodos se determinarán según los índices publicados por el INE (IPC) y BCU de Producto Bruto Interno (PBI).

Los quebrantos de caja se ajustarán en las mismas oportunidades que los ajustes salariales y por los mismos porcentajes establecidos para el sector.

Según el dato del informe Nacional de Cuentas Nacionales publicado por el Banco Central del Uruguay los correctivos por PBI se realizaran tomando los datos que a continuación se detallan:

Correctivo 01/2027 – Se considerará el informe publicado a 12/2026 por el BCU Correctivo 01/2028 – Se considerará el informe publicado a 12/2027 por el BCU Correctivo Final 06/2028 – Se considerará el informe publicado a 06/2028 por el BCU

Esquema de los ajustes y correctivos

2 S	Ajustes	Correctivo 10a Ronda	Correctivo + o -
Jul-25	+4,5% IPC	-0,91%	
Ene-26	+2,6% PBI		
Jul-26	+4,2 IPC		Correctivo IPC
Ene-27	+2,2% PBI		Correctivo PBI
Jul-27	IPC Proyectado		Correctivo IPC
Ene-28	PBI Proyectado		Correctivo PBI
Jun-28			Correctivo Final

QUINTO. Ajuste salarial al 1ro de julio de 2025.

Atendiendo la aplicación del correctivo final establecido en el acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 21/11/23 y lo dispuesto en las cláusulas tercera del presente, el porcentaje de ajuste a aplicar a partir del 1/7/25 sobre las remuneraciones vigentes al 30/06/25 asciende a 3,56%.

Dicho porcentaje resulta de desacumular, al ajuste salarial nominal previsto para el período de julio - diciembre 2025 (4,5%), y el correctivo final previsto en el acuerdo de Consejo de Salarios, según el siguiente detalle:

1,045/1,0091= 3,56%

Como consecuencia de los porcentajes de ajuste referidos, los salarios mínimos (nominales) por 44 horas categorías vigentes y quebranto de caja a partir del 1/7/25 y hasta 31/12/25, se detallan a continuación:

3	lidStd 51/12	2/25, se detallan a continuación:	
	Nº	Categorías	01/07/25
Mr.	1	Cadete y/o Mandadero, Auxiliar 4to, Cobrador	38.147
11	2	Telefonista, Ayudante de Cocina, Telefonista Especializada	38.765
	3	Auxiliar 3º, Sereno, Recepcionista, Auxiliar de Secretaría, Auxiliar de Guardería, Cocinero, Limpiador, Peón, Operador/Digitador PC, Chofer	41.348
	4	Auxiliar 2º, Visitadores, Informante de 2º, Secretaria/o Privada/o, Peón Calificado, Auxiliar de Mantenimiento, Auxiliar Encargado de Grupo, Portero	46.928
	5	Bibliotecario Idóneo, Cajero Auxiliar, Informante - Entrevistador, Tramitador, Instructor de Enseñanza y Cuidador	49.149
))	6	Auxiliar 1º, Cajero, Técnico Informático, Maestra Especializada Preescolares, Promotor de Ventas y/o Servicios, Vendedor Publicitario	55.810
_	7	Oficial, Traductor, Conserje, Capataz, Intendente de Parque, Programador, Maestra Encargada de Guardería, Educador y Prevencionista	63.866
	8	Sub-Jefe de Sección, Informante de 1º, Encargado de Mantenimiento y Conservación, Procurador, Asistente Social, Bibliotecólogo, Abogado, Escribano, Contador, Médico, Odontólogo, Arquitecto, Analista, Licenciado en Relaciones Internacionales	75.918
	9	Jefes de Sección, Secretaria/o Administrativa/o y/o Ejecutiva/o, Cajero Gral., Intendente	87.189
	10	Jefe de Departamento, Inspector General	99.688
		Quebrantos:	3
6	a) Cajeros, Ca	ajeros Auxiliares, Cajeros Generales	3.322
t	b) Cobradore	s	2.218
6			*









SEXTO. Ajuste salarial al 1ro de enero de 2026.

Todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2025, recibirán un ajuste salarial de **2,6%** correspondiente al PBI proyectado para el período (1/01/26-31/12/26) de acuerdo con lo publicado por el BCU.

Por lo tanto, los salarios mínimos y quebrantos de caja vigentes desde el 1ero de enero de 2026 serán:

Se	2026 serán:		
MES!	Nº	Categorías	01/01/26
#	1	Cadete y/o Mandadero, Auxiliar 4to, Cobrador	39.139
1 0	2	Telefonista, Ayudante de Cocina, Telefonista Especializada	39.772
	3	Auxiliar 3º, Sereno, Recepcionista, Auxiliar de Secretaría, Auxiliar de Guardería, Cocinero, Limpiador, Peón, Operador/Digitador PC, Chofer	42.423
3	4	Auxiliar 2º, Visitadores, Informante de 2º, Secretaria/o Privada/o, Peón Calificado, Auxiliar de Mantenimiento, Auxiliar Encargado de Grupo, Portero	48.148
	5	Bibliotecario Idóneo, Cajero Auxiliar, Informante - Entrevistador, Tramitador, Instructor de Enseñanza y Cuidador	50.426
A .	6	Auxiliar 1º, Cajero, Técnico Informático, Maestra Especializada Preescolares, Promotor de Ventas y/o Servicios, Vendedor Publicitario	57.261
急	7	Oficial, Traductor, Conserje, Capataz, Intendente de Parque, Programador, Maestra Encargada de Guardería, Educador y Prevencionista	65.527
dry	8	Sub-Jefe de Sección, Informante de 1º, Encargado de Mantenimiento y Conservación, Procurador, Asistente Social, Bibliotecólogo, Abogado, Escribano, Contador, Médico, Odontólogo, Arquitecto, Analista, Licenciado en Relaciones Internacionales	77.892
7 Noking Pu	9	Jefes de Sección, Secretaria/o Administrativa/o y/o Ejecutiva/o, Cajero Gral., Intendente	89.456
2	10	Jefe de Departamento, Inspector General	102.280
2		Quebrantos:	
5	a) Cajeros, Ca	jeros Auxiliares, Cajeros Generales	3.409
(Carro	b) Cobradores	& Reporter War	2.276

SÉPTIMO. Ajuste salarial al 1ro de julio de 2026 y Correctivo por IPC.

- a) Todos los salarios vigentes al 30 de junio de 2026, recibirán un incremento salarial de 4,2% correspondiente por concepto de IPC.
- b) Se aplicará un correctivo, en más o en menos, por la diferencia entre la inflación observada durante dicho período y los ajustes por inflación proyectada (4,5%) otorgados en el mismo año. (1/07/25-30/06/26)

OCTAVO. Ajuste salarial al 1ro de enero de 2027 y Correctivo por PBI.

- a) Todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2026, recibirán un incremento salarial de 2,2% correspondiente al PBI proyectado para el período de acuerdo con lo publicado por el BCU.
- b) Se aplicará un correctivo, en más o en menos, por la diferencia entre los incrementos salariales por PBI otorgado (1/1/26-31/12/26) y el PBI que resulte a aplicar.

Para este correctivo se utilizará el dato del informe Nacional de Cuentas Nacionales publicado por el Banco Central del Uruguay contenido en su Informe publicado al 12/2026.

NOVENO. Ajuste salarial al 1ro de julio de 2027 y Correctivo IPC.

a) Todos los salarios vigentes al 30 de junio de 2027, recibirán un incremento salarial por el equivalente al IPC proyectado para tal período de acuerdo con lo publicado por el INE. b)Se aplicará un correctivo, en más o en menos, por la diferencia entre la inflación observada durante dicho período y los ajustes por inflación proyectada otorgados en el mismo año. (1/07/26 - 30/06/27)

DÉCIMO. Ajuste salarial al 1ro de enero de 2028 y Correctivo PBI.

- a) Todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2027, recibirán un incremento salarial por concepto de PBI proyectado para tal período de acuerdo con lo que publique el BCU oportunamente.
- b) Se aplicará un correctivo, en más o en menos, por la diferencia entre los incrementos salariales por PBI otorgados (1/1/27-31/12/27) y el PBI que resulte a aplicar.







Judulage

Para este correctivo se utilizará el dato del informe Nacional de Cuentas Nacionales publicado por el Banco Central del Uruguay contenido en su Informe publicado al 12/2027

DÉCIMO PRIMERO. Correctivo final por IPC y PBI.

- a) Al final del acuerdo, se aplicará un correctivo, en más o en menos, por la diferencia entre la inflación observada durante dicho período y los ajustes por inflación proyectada otorgados en el mismo año. (1/07/27 30/06/28).
- b) Se aplicará un correctivo, en más o en menos, por la diferencia entre los incrementos salariales por PBI otorgados (1/1/28-30/06/28) y el PBI que resulte a aplicar .

Para este correctivo se utilizará el dato del informe Nacional de Cuentas Nacionales publicado por el Banco Central del Uruguay contenido en su Informe publicado al 30/06/28 por el BCU

DÉCIMO SEGUNDO. Políticas de igualdad y equidad de género.

12.1 Licencias Especiales Para Madres, Padres y/o Tutores Con Menores A Cargo.

Las/os trabajadoras/es que tengan hijos/as o menores a cargo a partir de los 6 meses hasta los 3 años, tendrán derecho a acceder a horas especiales -pagas y sin pérdida de presentismo- para el acompañamiento a controles de salud obligatorios pediátricos. En virtud de ello las/os trabajadoras/es tendrán derecho a:

- a. Dos (2) horas cada 2 meses para bebés de 6 a 12 meses.
- b. Dos (2) horas cada 3 meses en edades de 1 a 2 años.
- c. Dos (2) horas cada 4 meses en edades de 2 a 3 años.

Asimismo, dicho beneficio podrá gozarse conjuntamente con las dos horas de uso particular. Las/os trabajadoras/es deberán solicitar las horas especiales con, al menos, 48 horas de anticipación y deberán presentar la constancia médica expedida por la institución de salud correspondiente.

12.2. Licencia por Cuidados.



Aprovo

Zeef

En atención a un principio de protección a las personas que requieren cuidados y como un paliativo que se puede aportar desde el mundo del trabajo, se crea una licencia especial para aquellos trabajadores/as que tengan familiares directos (madres, padre, cónyuge o concubino, hijos/as, adolescentes, menores a cargo), con o sin discapacidad, enfermedades oncológicas, terminales, internación hospitalaria o domiciliaria. Tendrán también derecho a acceder a esta licencia aquellos trabajadores/as que tengan hijos/as o personas a cargo de entre 4 a 14 años, para el acompañamiento a controles de salud obligatorios pediátricos, establecidos por médicos, pediatras, médicos especialistas, oftalmólogos y odontólogos. El régimen de esta licencia funcionará en arreglo a los siguientes ítems:

- Tendrán derecho hasta tres días con goce de sueldo por año calendario, no acumulables año a año.
- La licencia se podrá usufructuar en forma fraccionada -no menor a un día- para b. consultas médicas en general, exámenes clínicos, tratamientos cualquiera sea vinculado a la patología, e internación hospitalaria o domiciliaria.
- La licencia, salvo en casos de emergencia, deberá ser solicitada con 48 horas de antelación como mínimo.
- En todos los casos, el/la trabajador/a deberá presentar certificado expedido por la institución médica o el especialista tratante.
- En los casos en que las instituciones tengan establecido en sus reglamentos internos un régimen más beneficioso en relación con este punto, se regirán por dichos reglamentos.

La parte empleadora no difundirá oficialmente los motivos que generan esta licencia. (Modificativo del artículo 12.29 del acuerdo de Consejo de Salarios del 21 de noviembre de 2023 que recoge el 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. Modificativo del artículo 12.34 del acuerdo de Consejo de Salarios del 21 de noviembre de 2023)

12.3. Licencia Especial para Víctimas de Violencia Doméstica o de Género.

Hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las Leyes 16.045, 17.514, 18.561 y 19.580.

ACTA GRUPO 20 SUBGRUPO 02 Y SUBGRUPO 03 11MA RONDA 07-1...

Justily 2/2

El/la trabajador/a, sin distinción de género, que haya sido víctima en persona de violencia doméstica o de género, podrá disponer de un día libre pago, adicional a los establecidos por la Ley 19.580, y a dos días adicionales -sin goce de sueldo- llevando a un máximo de hasta cinco días esta licencia especial (hasta 3 días pagos y 2 días sin goce de sueldo), para atender los requerimientos policiales y judiciales que la situación amerite. Esta licencia se hará efectiva a partir de la presentación de la denuncia en sede policial y/o para el caso en que se dispongan las medidas cautelares en sede judicial. 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. (Modificativo del artículo 12.15 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 21 de noviembre de 2023 que recoge el artículo 11 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013).

Asimismo, toda persona denunciante podrá hacer uso de esta licencia especial para acceder a servicios especializados de violencia basada en género, que orienten a la persona para la salida de la situación, debiendo para ello, presentar la constancia otorgada por el servicio especializado a tales efectos.

En todo momento, la parte empleadora no difundirá los motivos que generan esta licencia.

12.4. Comisión de trabajo.

El sector trabajador y empleador 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 la salud mental y la violencia y el acoso laboral y sexual en el ámbito laboral. Esta Comisión se instalará en un plazo máximo de 60 días a contar desde la suscripción del presente acuerdo y estará conformada por Victoria Amy, Agustín Volpi y los Dres. Fernando Menéndez y Andrea Ventre, en representación del sector empleador y Anabela Espino, Nadia Dos Santos, Ana Paula Vico y Natalia Pereyra en representación del sector trabajador para este período, pudiendo modificarse las personas integrantes de la Comisión según lo requiera cada una de las partes. El contenido de los eventuales protocolos tendrá vigencia para incorporarse al sector en la fecha que las partes lo entiendan posible.

Una vez acordados los protocolos, se procederá a ser presentados ante la instancia tripartita a fin de tomar conocimiento y adjuntar los mismos al presente.

DÉCIMO TERCERO. Beneficios del sector:

 \mathbb{W} .

+ Phone is

Spert

Man).

13.1 Presentismo

Se establece que no perderá el derecho al cobro de la prima por presentismo, el/la trabajador/a que esté amparado a las licencias especiales que a texto expreso así lo hubieran considerado, o subsidio por enfermedad a partir del cuarto día de certificación.

13.2. Canasta Estudiantil.

Se establece que aquellos trabajadores/as con hijos/as y/o menores a cargo en edades desde los 3 años hasta los 18 años, que concurran a instituciones educativas, se les otorgará un voucher con rendición de cuentas u otro instrumento por un valor de 0,25 BPC por cada hijo/a 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. (Modificativo del artículo 12.32 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 21 de noviembre de 2023)

13.3. 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.

A los efectos interpretativos la antigüedad se computa desde el inicio del vínculo laboral siempre y cuando se mantenga la unidad del vínculo, independientemente de la existencia

de modificaciones y/o nuevos contratos.

Lo establecido precedentemente corresponde a los trabajadores de entidades sociales y gremiales a nivel nacional. (Modificativo de los artículos 12.30 y 12.31 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 17 de noviembre de 2023)

13.4. Día de el/la Trabajador/a de Instituciones Gremiales y Afines.

En conmemoración del trigésimo aniversario de el/la Trabajador/a de Instituciones Gremiales y Afines, se establece como feriado no laborable – con goce de sueldo – el cuarto lunes del mes de junio de 2026.

Para los posteriores años en que esté vigente este Convenio, se tomará en consideración el artículo 12.7 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 21 de noviembre de 2023, 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)

13.5. Capacitación.

Las partes acuerdan convocar a la Mesa Sectorial del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) para el Grupo 20, espacio donde las partes analizan las demandas y requerimientos del sector con el fin de proponer las formaciones, certificación de saberes, reconversiones y capacitaciones necesarias.

Asimismo, 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. (Modificativo del artículo décimo primero del Acuerdo de Consejo de Salarios de 21 de noviembre de 2023).

13.6. Licencia Sindical para Integrantes de la Comisión Fiscal.

Se acuerda que las personas integrantes titulares y suplentes de la Comisión Fiscal dispondrán de 30 horas anuales para tareas asociadas a la misma.

Estas horas anuales estarán a cargo de las entidades en las que trabajan. Asimismo, las condiciones para esta licencia sindical serán las que se establecen en los numerales II, VI, VII y VIII del mencionado artículo VIII del Convenio del 2 de octubre de 2006, recogido

ales II, VI,
, recogido



J Albusy

Surf

Ham

7





por Decreto No. 463/006. El Sindicato (SUTIGA) comunicará a cada institución, así como al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los nombres de las personas integrantes de la Comisión Fiscal tanto titulares como suplentes.

DÉCIMO CUARTO. 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:

14.1. 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. Las categorías Educador y Prevencionista, establecidas en la cláusula DÉCIMO del acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 21 de noviembre de 2023.

14.2. 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)

14.3. 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)

46-

& ARI

Guf

Champile S

B

14.4. 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)

14.5 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.



5 phonose

Sul

Har

Sp where my

Marke 1811

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 más 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.

14.6. 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).

14.7. 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).

14.8. 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).

14.9. 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

th where hy

and the second

+ Byones

Sheet

orcentaje 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.

14.10. 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 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 trabajadoresincluidos 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).

14.11. INCLUSIÓN DEL SALARIO VACACIONAL EN EL 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)

14.12. 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)

14.13. 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)

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

14.15. 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)

14.16. 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).

R. Seen Seen

The Madely fry

June 88

14.17. 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.

14.18. 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).

14.19. 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 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.

14.20. 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)

14.21. 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)

to pushing My

Min

J. Shouse

But

B

14.22. 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).

14.23. 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).

14.24. 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)

14.25. 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: 1) 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 no sanción de 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

Hopeles, Any

Make 1

2

Beur

Man.

A Shelle B

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).

3

A A

學

14.26. 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).

14.27. 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.

14.28. 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) fibrogastrocopia, c) fibrobroncoscopia, 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) fibrocolonscopia; 3) un día de la realización y un día posterior del estudio, a) tomografías

The Hotel

10 Jours

Buy

Much

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.

14.29. 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, 111 y 156 ratificados por nuestro país y la Declaración Sociolaboral 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 QUINTO. Retroactividad.

El sector trabajador y el sector empleador acuerdan que las Instituciones podrán abonar la retroactividad hasta el 29 de diciembre de 2025, siempre que se cumplan conjuntamente las siguientes condiciones:

- a) Contar con más de 50 trabajadores en planilla.
- b) Demostrar la necesidad de diferir el pago en el ámbito bipartito.

DÉCIMO SEXTO.

El sector trabajador y el sector empleador acuerdan que aquellas Instituciones que cuenten con la posibilidad de descontar el correctivo en cuotas (-0,91% del acuerdo de consejo de salarios de fecha 21/11/23) podrán resolverlo en el ámbito bipartito, acordando su descuento en un máximo de dos cuotas.

DÉCIMO SÉPTIMO Cláusula de paz, prevención y solución de conflictos. Durante la vigencia del presente acuerdo los/as trabajadores/as 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.

_ACTA GRUPO 20 SUBGRUPO 02 Y SUBGRUPO 03 11MA RONDA 07-1...

Votación de la fórmula.

- 1. Las partes unánimemente acuerdan prescindir de la convocatoria previa a la votación establecida por el art.14 de la Ley 10.449.
- 2. En este estado se somete a votación la propuesta presentada conjuntamente por el sector empleador y el sector trabajador, resultando la misma aprobada por mayoría con el voto favorable de los delegados de los sectores empleador y trabajador y la abstención de los delegados del Poder Ejecutivo.

Leída que fue, se firman 6 ejemplares del mismo tenor.

THE NO

If Welelin Mrs

Lastin De Fler

1785pm

Bettina Fernández División Negociación Colectiva M.T.S.S.

> Erancisco Tucci Erancisco Tucci Erancisco Tucci Negociación Colectiva M.T.S.S.

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

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