

1

ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el 22 de noviembre de 2018, reunido el CONSEJO DE SALARIOS Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO 16 "SERVICIOS DE ENSEÑANZA" "SUBGRUPO 07 "ENSEÑANZA NO FORMAL" integrado por: **DELEGADOS DE LOS TRABAJADORES**: SINTEP representado en este acto por el Profesor Sergio Sommaruga, y el Psic. Pablo González; **DELEGADOS DE LOS EMPLEADORES**: Cr. Daniel Acuña en representación de AUDEC y Dr. Marcelo Schelotto en representación de ANONG; **DELEGADOS DEL PODER EJECUTIVO**: Dr. Fernando Delgado y Dras. Silvana Golino y Rosario Domínguez; ALCANZAN EL SIGUIENTE ACUERDO:

PRIMERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente acuerdo tiene carácter nacional y abarca a todos los trabajadores de las Instituciones que componen el subgrupo 07 "Enseñanza no formal" del Grupo 16 "Servicios de Enseñanza".

SEGUNDO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES:

Este acuerdo tendrá vigencia, en cuanto a ajustes salariales y mínimos por categoría, durante el período comprendido entre el 1º de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020, disponiéndose que se efectuarán ajustes salariales el 1º de julio de 2018, el 1º de enero de 2019, el 1º de julio de 2019, y el 1º de enero de 2020.

TERCERO: AJUSTES SALARIALES: I) Primer ajuste salarial al 1º de julio de 2018.- Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2018, un ajuste salarial situado en el tope del Índice Medio de Salarios (IMS) del período 1º de diciembre 2017- 31 de mayo de 2018 que se aplicará sobre los

salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2018. El referido ajuste es del **5.03%** (cinco con cero tres por ciento).

II) Segundo ajuste salarial al 1º de enero de 2019.- Se establece, a partir del 1º de enero de 2019, un ajuste salarial situado en el tope del IMS del período 1º de junio 2018-30 de noviembre 2018, que se aplicará sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2019.

III) Tercer ajuste salarial al 1º de julio de 2019.- Se establece, a partir del 1º de julio de 2019, un ajuste salarial situado en el tope del IMS del período 1º de diciembre de 2018- 31 de mayo de 2019, que se aplicará sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2019.

IV) Cuarto ajuste salarial al 1º de enero de 2020.- Se establece, a partir del 1º de enero de 2020, un ajuste salarial situado en el tope del IMS del período 1º de junio de 2019-30 de noviembre de 2019 sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2019.

CUARTO: SALARIOS MÍNIMOS: Se fijan los siguientes salarios mínimos por categoría , por 44 horas semanales de labor, los que tendrán vigencia a partir del 1º de julio de 2018, y se detallan a continuación:

- A) AUXILIAR DE MANTENIMIENTO, LIMPIEZA Y COCINA: \$23.158
- B) RECEPCIONISTA, PORTERO, SERENO: \$23.158
- C) AUXILIAR CONTABLE,ADMINISTRATIVO: \$23.866
- D) ENCARGADO DE COCINA: \$26.106
- E) ENCARGADO DE MANTENIMIENTO: \$26.106
- F) EDUCADOR: \$33.564

G) MAESTRO, PROFESOR, EDUCADOR CON TÍTULO TERCIARIO O UNIVERSITARIO DE GRADO: \$36.169

H) PROFESIONAL: MÉDICO, ASISTENTE SOCIAL, NUTRICIONISTA, PSICÓLOGO, FONOAUDIÓLOGO, PSIQUIATRA, PSICOPEDAGOGO, PSICOMOTRICISTA, SOCIOLOGO, ABOGADO, CONTADOR: \$44.752.

A los efectos de calcular el salario mensual para una oferta laboral de un trabajador, con carga horaria menor a 44 horas semanales, se aplicará lo siguiente: se dividirá el salario mensual del trabajador entre 44 y el valor así obtenido se multiplicará por la cantidad de horas semanales que desempeñe.

A los demás efectos se realizarán las liquidaciones en la forma en que establece la ley para los trabajadores mensuales.

QUINTO: CLÁUSULA DE GATILLO: Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12%, al mes siguiente se convocará a Consejo de Salarios, así como a los organismos estatales que correspondan.

SEXTO: VIGENCIA DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.- Específicamente, se declara vigente para el sector el principio de continuidad de la relación laboral. Por tanto, la figura de los contratos sucesivos sólo se utilizará de conformidad con el marco jurídico vigente, es decir por única vez y hasta por un año y nunca como forma de encubrir una relación laboral continua.

SÉPTIMO: LACTANCIA: Las instituciones promoverán la lactancia materna, disponiendo de locales adecuados a tales fines, dando cumplimiento a lo dispuesto por la ley 19.530 y su decreto reglamentario.

OCTAVO: UNIFORMES.- En los casos en que el empleador lo exija o las tareas que el trabajador desempeña lo requieran, la Institución entregará un uniforme anual, cuyo costo estará a cargo de la misma. En el caso de que el uniforme entregado se deteriore, durante el transcurso del año, por causas no imputables a la voluntad del trabajador, la Institución entregará un segundo uniforme, a su costo.

NOVENO: CUOTA SINDICAL.- Cada núcleo de base podrá solicitar a su empleador, a que transfiera los importes correspondientes a las cuotas sindicales de sus afiliados y las remita a SINTEP mensualmente. En efecto, se efectuará un depósito dentro de los 5 días hábiles contados a partir de la fecha en que se hayan abonado los salarios; conjuntamente con el envío de un listado a la dirección de correo: finanzas@sintep.org.uy, en el que constara el número de cédula de identidad, nombre y apellido de cada afiliado al que se le retenga la cuota sindical y el importe de la misma. El monto total de las cuotas sindicales retenidas será depositado por cada empleador que compone el subgrupo en la cuenta bancaria de Sintep número 001826600-00001 Caja de Ahorros, Pesos Uruguayos del BROU.

DÉCIMO: BONIFICACIÓN JUBILATORIA: El Sector empleador y el sector trabajador propiciarán la sanción de una norma que prevea el cómputo bonificado de los años trabajados en este sector, a los efectos de acceder a la jubilación con anterioridad.

DÉCIMO PRIMERO: PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA:
Las trabajadoras efectivas en período de gravidez y hasta los 180 días

3

posteriores al nacimiento, no podrán ser despedidas salvo en los casos de falta grave o notoria mala conducta.

La salvaguarda de los derechos y la estabilidad laboral de las trabajadoras comprendidas en la sustancia del acuerdo se inscribe en el compromiso de las partes de proteger la maternidad y la lactancia como una práctica de cuidado valiosa para la sociedad.

DÉCIMO SEGUNDO: LICENCIA ESPECIAL PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA:

Las partes se comprometen a difundir y a hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las leyes 16.045, 17.514 y 19.580, sin perjuicio de lo cual se acuerda la ampliación de la licencia extraordinaria establecida por esta última ley, en el artículo 40, literal B a un total máximo de 5 días corridos con goce de sueldo. La misma se hará efectiva a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, y/o para el caso en que se dispusieran medidas cautelares en sede judicial. Dicho beneficio abarca a todos los trabajadores sin distinción de género.

Las Instituciones no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia.

Las instituciones educativas deben ser ejemplo en la sociedad de la defensa y propugnación de los derechos humanos. En consecuencia y como expresión de ese concepto, las partes asumen el compromiso de implementar acciones y procedimientos para prevenir y sancionar el acoso moral, laboral y sexual.

DÉCIMO TERCERO: LICENCIA ESPECIAL PARA CUIDADOS FAMILIARES

POR RAZONES DE ENFERMEDAD: En atención a un principio de protección a las personas que atraviesan estas circunstancias y como un paliativo que se



puede aportar desde el mundo del trabajo; se crea una licencia especial para aquellos trabajadores que tengan familiares directos (madre, padre, cónyuge o concubino, menores o incapaces a cargo) con discapacidad, enfermedades oncológicas, terminales, internación hospitalaria o domiciliaria. El régimen de esta licencia funcionará en arreglo a los siguientes ítems:

- A) Tendrán derecho hasta tres días pagos por año, no acumulables.
- B) La licencia se podrá usufructuar en forma fraccionada para consultas médicas en general, exámenes clínicos, tratamientos cualquiera sea vinculado a la patología, e internación hospitalaria o domiciliaria.
- C) La licencia, salvo en casos de emergencia, deberá ser solicitada con 48 horas de antelación como mínimo.
- D) En todos los casos, el trabajador deberá presentar certificado expedido por la institución médica o el especialista tratante.
- E) 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.

Las Instituciones Educativas no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia.

DÉCIMO CUARTO: LICENCIA POR ESTUDIO: Las partes acuerdan establecer el siguiente régimen de fraccionamiento de la licencia anual por estudio, entendiéndolo como más beneficioso que el dispuesto por el artículo 2 de la Ley 18.345 en la redacción dada por la Ley 18.458: - El trabajador podrá fraccionar los días que le correspondan por estudio o hacer uso del máximo de días en una única vez. -El criterio de usufructo de la licencia será facultad del trabajador, debiendo comunicar a la institución con una antelación no menor

a 10 días corridos al comienzo del uso de la misma y deberá exhibir la constancia de haber rendido el examen.

DÉCIMO QUINTO: ASAMBLEAS SINDICALES EN EL LUGAR DE TRABAJO:

Las instituciones educativas habilitarán la realización de asambleas del núcleo de base del establecimiento dentro del centro y fuera del horario de las actividades pedagógicas, al menos una vez al año.

La convocatoria deberá ser comunicada a la dirección general del centro por los delegados del núcleo de base con una antelación mínima de 5 días hábiles. Se facilitará el uso de las instalaciones, en función del calendario y de las actividades institucionales, asignándoseles un lugar adecuado a las características de la reunión.

DÉCIMO SEXTO: LICENCIA ESPECIAL PARA LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPAN EN LAS MESAS RECEPTORAS DE VOTOS ORGANIZADAS POR LA CORTE ELECTORAL:

Los trabajadores de la enseñanza privada que, en su condición de empleados públicos, deban cumplir funciones establecidas por la Corte Electoral en las elecciones nacionales, departamentales y convocatoria a referéndum o plebiscito, podrán ausentarse al día siguiente, sin goce de sueldo, sin que esta falta implique una sanción disciplinaria, siempre que la justifique con la certificación correspondiente.

DÉCIMO SÉPTIMO: CUMPLIMIENTO Y OBLIGATORIEDAD DE REALIZARSE EL CONTROL EN SALUD (Ex Carné de Salud):

Establécese en todo el territorio nacional la regulación del Control en Salud (ex Carné de Salud), para todas las personas que desarrollen actividad laboral. El SINTEP se compromete a solicitar la colaboración de sus afiliados a cumplir con la norma y a promover que los trabajadores realicen el trámite de Control,

en la medida de lo posible, evitando la falta.

DÉCIMO OCTAVO: NO DESMEJORAMIENTO DE CONDICIONES

LABORALES: Ninguna de las cláusulas establecidas en el presente acuerdo podrá interpretarse en el sentido de desmejorar las condiciones de que gozan los trabajadores, ya sea en su faz individual o colectiva.

DÉCIMO NOVENO: PRIMA POR ANTIGÜEDAD: Las partes acuerdan el pago de una prima por antigüedad, si y solo si, los organismos públicos con competencia (caso INAU) transfieran a los convenios correspondientes una partida específica, diferenciada y adicional a esos exclusivos fines. En tal caso, el pago de la prima por antigüedad se haría efectivo a partir y mientras el INAU destine efectivamente los fondos específicos y adicionales para ese concepto. La misma afectaría exclusivamente a los trabajadores asignados de forma directa a los convenios con dicho organismo y en la porción de tiempo de trabajo destinado de manera exclusiva en los convenios. El cálculo de la prima por antigüedad se realizará de acuerdo con nuevos criterios a acordar, entre las partes, mediante negociación colectiva que no podrá incluir retroactividad de ningún tipo que anteceda a la fecha de entrada en vigencia del presente acuerdo. En caso de suspensión por el INAU de dicha partida, el trabajador podrá hacer efectivas las reclamaciones correspondientes.

VIGÉSIMO: CÓMPUTOS DE LOS DÍAS SÁBADOS: Las partes se comprometen a abordar a la brevedad posible, dentro del primer semestre del año 2019, en el marco del presente Consejo, el estudio del cómputo de los días sábados en el cálculo de la licencia anual reglamentaria para aquellos trabajadores que se desempeñen de lunes a viernes.

VIGÉSIMO PRIMERO: DURACIÓN DE LA SEMANA LABORAL: Las partes asumen un compromiso de abordar en la próxima ronda de Consejo de Salarios, el tratamiento de la duración de la semana laboral.

VIGÉSIMO SEGUNDO: CLÁUSULA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS: Las partes se comprometen a no adoptar medidas que contradigan lo establecido en el presente convenio. Se acuerda que en caso de diferendo o conflicto a nivel de empresa o institución, que aluda a lo convenido, deberá convocarse a un ámbito bipartito entre la institución o empresa y el Núcleo de Base de SINTEP, procurando resolver el mismo. En caso de no llegarse a un acuerdo, se elevará el diferendo al MTSS a través de la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA). De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito, la situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos de que este asuma sus competencias

VIGÉSIMO TERCERO: PAGO DE LA RETROACTIVIDAD: Las partes acuerdan que la retroactividad derivada del aumento salarial del 1º de julio de 2018 a la fecha de la firma del presente acuerdo se pagará como máximo con el salario del mes de noviembre y en una sola partida.

VIGÉSIMO CUARTO: DECLARACIONES UNILATERALES DE LAS PARTES:

A) **PARTE EMPLEADORA: (PRIMA POR ANTIGÜEDAD):** Con independencia de la legitimidad de la demanda del pago de la prima por antigüedad, lo que excede la voluntad, competencia y posibilidades de las entidades representadas por AUDEC y ANONG, éstas expresan que este punto debe ser resuelto por los organismos públicos con competencia en la materia, por lo que las exime de la

MTSS
MTSS
MTSS

posibilidad de asumir el compromiso del pago.

B) **PARTE TRABAJADORA: (CONVENIO PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA Y GÉNERO):** El Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza Privada (SINTEP) en el marco de su compromiso integral con los derechos humanos deja constancia de la implementación de un Convenio que ofrece apoyo y asesoramiento gratuito para víctimas de violencia doméstica y género.

El Convenio consiste en la contratación de un equipo multidisciplinario especializado en la problemática que será financiado enteramente por el Sindicato.

Las partes otorgan y suscriben el presente acuerdo en diez ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.



Montevideo, 26 de noviembre de 2018

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

División Negociación Colectiva

Pase a la División Documentación y Registro



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIVISIÓN DOCUMENTACIÓN Y REGISTRO
REGISTRO DE LAUDOS

Reg. Con el N° 2007/2018

Grupo 16

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

Montevideo, 26 NOV 2018

Folio, 01 al 06

Sub-Grupo 07

Por Dív. Doc. y Registro

Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro

100% de suero de leche

100% de suero de leche

100% de suero de leche

100%

100% de suero de leche



MINISTÉRIO DE TRABALHO E SEGUIMENTO SOCIAL
DIÁSTICO DOCUMENTAÇÃO REGISTRO
REGISTRO DE LAVANDAS

SE NOVA SERRA

Montanheira

Rua ...

Edifício ...

Grup-Guapó

Por Dá... Doc A. Pimentel

... da ... Montanheira, ...
... da ... Montanheira, ...

Rua ...

Edifício ...

Grup-Guapó

... da ... Montanheira,
... da ... Montanheira,