

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS (PRE-ACUERDO): En Montevideo, el 03 del mes de octubre de dos mil dieciocho, reunido el Consejo de Salarios Grupo N°15, "Servicios de Salud y Anexos" "Salud General", integrado en representación del Poder Ejecutivo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Dra. Carolina Panizza y Dra. Virginia Falero y, en presencia del Ministerio de Economía y Finanzas: Ec. Martín Vallcorba, y el Ministerio de Salud Pública: Sr. Humberto Ruocco y Soc. Pablo Cechi; en representación de los Trabajadores, por la Federación Uruguaya de la Salud (FUS): Sr Jorge Bermudez y Sra. Laura Cornu, por el Sindicato Médico del Uruguay (SMU): Dr. Gustavo Grecco, Dr. Federico Preve Cocco, asesorados por: Dra. Soledad Iglesias, Dr. Eduardo Figueredo, Ec. Federico Penino, Ec. Luis Lazarov y Dra. Romina Luciano y acompañado de la Federación Médica Del Interior (FEMI): Dr. Osvaldo Bianchi, asesorado por la Dra. Alicia Queiro, y en representación de los Empleadores, Cr. Daniel Porcaro, Dr. Ariel Bango, Dr. Leonardo Godoy, asesorados por la Dra. Cristina Martínez y el Cr. Robinyohonn Rider's Rojas convienen celebrar el siguiente PRE- ACUERDO:

I- ASPECTOS SALARIALES GENERALES.

PRIMERO (Antecedentes): El presente pre- acuerdo es el resultado de las negociaciones iniciadas entre las partes desde el mes de junio del corriente.

SEGUNDO (Vigencia): La vigencia del presente acuerdo será del 1° de julio de 2018 al 30 de junio de 2020.

TERCERO (Periodicidad de los ajustes salariales): El acuerdo contendrá cuatro ajustes salariales semestrales (1° de julio de 2018, 1° de enero de 2019, 1° de julio de 2019, 1° de enero de 2020).

CUARTO (Ajustes salariales): Los salarios del sector en su conjunto se ajustarán tomando como referencia los porcentajes de incremento nominal (en base anual) previstos para el sector medio en los lineamientos del Poder Ejecutivo para la 7ª Ronda de Consejos de Salarios. Dichos ajustes (que figuran en la Tabla 3), serán los que se trasladarán a cuotas individuales, colectivas, cuota salud y demás precios regulados. Su aplicación se realizará de manera diferencial, para 3 Grupos que se definen atendiendo a los siguientes criterios:

- distancia entre el nivel de remuneración nominal del respectivo trabajador (excluido antigüedad, horas extras, nocturnidad, complemento por área cerrada, viáticos, fondo de categoría, cuota parte de aguinaldo, salario vacacional y partida salarial anual variable; todas las partidas excluidas se considerarán a valores laudos) y el laudo previsto para la respectiva actividad ;

- nivel de remuneración nominal por hora promedio del respectivo trabajador (con las mismas exclusiones señaladas en el punto anterior, considerando las horas trabajadas excluidas las horas extras).

Para el caso de los trabajadores médicos la remuneración a considerar a los efectos del cálculo para la liquidación será la correspondiente a los valores hora y variable por área de trabajo.

Los 3 grupos resultantes son los que se detallan a continuación:

Grupo 1: trabajadores cuyas remuneraciones no superen en un 15% el valor del respectivo laudo. También conforman este grupo los trabajadores no médicos (tengan o no un laudo definido) que perciban una remuneración por hora igual o menor a \$ 250, a valores de junio de 2018, independientemente de la distancia respecto al referido laudo. En estos casos, se aplicarán los ajustes previstos en la Tabla 1.

Grupo 2: trabajadores cuyas remuneraciones superen en más de 15% el valor del respectivo laudo y, en el caso de los trabajadores no médicos, perciban una remuneración por hora superior a \$ 250, a valores de junio de 2018. También conforman este grupo los trabajadores que no tienen un laudo definido y perciban una remuneración superior al 50% del valor hora laudo CAD de medicina general o un equivalente mensual de \$99.499 a valores de junio de 2018. En estos casos, se aplicarán los ajustes previstos en la Tabla 2.

En tercer lugar, los trabajadores médicos y no médicos que no tienen un laudo definido y perciban una remuneración que no supere el 50% del valor hora laudo CAD de medicina general o un equivalente mensual de \$99.499 a valores de junio de 2018, y los trabajadores no médicos sin laudo definido que perciban un salario por hora mayor a \$ 250. En estos casos, se aplicarán los ajustes previstos en la Tabla 3.

Tabla 1:

Año	Período	Incremento nominal en base anual	Fecha de ajuste	Incremento nominal semestral
Primer Año	1° de julio 2018 - 30 de junio de 2019	8,50%	1° de julio 2018	4,25%
			1° de enero 2019	4,25%
Segundo Año	1° de julio 2019 - 30 de junio de 2020	8,00%	1° de julio 2019	4,00%
			1° de enero 2020	4,00%

Tabla 2:

Año	Período	Incremento nominal en base anual	Fecha de ajuste	Incremento nominal semestral
Primer Año	1° de julio 2018 - 30 de junio de 2019	6,50%	1° de julio 2018	3,25%
			1° de enero 2019	3,25%
Segundo Año	1° de julio 2019 - 30 de junio de 2020	6,00%	1° de julio 2019	3,00%
			1° de enero 2020	3,00%

Tabla 3:

Año	Período	Incremento nominal en base anual	Fecha de ajuste	Incremento nominal semestral
Primer Año	1° de julio 2018 - 30 de junio de 2019	7,50%	1° de julio 2018	3,75%
			1° de enero 2019	3,75%
Segundo Año	1° de julio 2019 - 30 de junio de 2020	7,00%	1° de julio 2019	3,50%
			1° de enero 2020	3,50%

En el caso del variable del Acto Anestésico-Quirúrgico (Acto AQ) los ajustes a otorgarse a partir de enero de 2019, serán los que surjan en el marco del esquema general de ajuste salarial previsto en el presente acuerdo, a propuesta de la comisión de trabajo prevista en la cláusula referida a la actualización de las categorías de clasificación de las intervenciones anestésico-quirúrgicas, los cuales deberán ser ratificados por el Consejo de Salarios. En caso que, vencido el plazo previsto para el trabajo de la comisión, la misma no haya alcanzado un acuerdo, se elevará un informe al Consejo de Salarios el que deberá resolver sobre el tema.

Ajuste salarial 1° de julio de 2018:

- Correctivo final del convenio anterior: 1,17%
- Ajustes finales
 - Ajuste final Tabla 1: $5,47\% = (1,0425) \cdot (1,0117) - 1$
 - Ajuste final Tabla 2: $4,46\% = (1,0325) \cdot (1,0117) - 1$
 - Ajuste final Tabla 3: $4,96\% = (1,0375) \cdot (1,0117) - 1$
- Retroactividad: La retroactividad correspondiente al ajuste de salario aplicable a partir del

mes de julio de 2018 será abonada en forma conjunta con el salario de octubre de 2018, aplicándose el criterio admitido por la DGI, esto es, mes de cargo (criterio de lo devengado).

QUINTO (Cláusulas de Salvaguarda):

5.1. Correctivo (18 meses de vigencia): en el ajuste correspondiente a enero de 2020 se adicionará, si corresponde, un ajuste salarial (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada entre julio de 2018 y diciembre de 2019 y los ajustes salariales otorgados en dicho período, tomando como referencia los ajustes salariales previstos en la Tabla 3 (sector medio de los lineamientos del Poder Ejecutivo).

5.2. Salvaguarda (12 meses de vigencia): si la inflación acumulada entre julio de 2018 y junio de 2019 superara el 8,5%, las partes podrán convocar al Consejo de Salarios. En ese ámbito, las partes sociales podrán acordar adelantar la aplicación del correctivo por inflación previsto en la cláusula 5.1, por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y los ajustes salariales otorgados en el mismo, tomando como referencia los ajustes salariales previstos en la Tabla 3 (sector medio de los lineamientos del Poder Ejecutivo), lo que será acompañado por el Poder Ejecutivo. Operado el correctivo por inflación a los 12 meses de vigencia del convenio, el correctivo previsto a los 18 meses (Cláusula 5.1) quedará sin efecto.

5.3. Gatillo: si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales nominales previstos en la Tabla 3 (sector medio de los lineamientos del Poder Ejecutivo) en dicho período, así como los ajustes salariales y correctivos otorgados al amparo del acuerdo anterior, en caso de que el año móvil considerado los incluya.

En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar una nueva aplicación de la misma será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles.

5.4. Correctivo al final del acuerdo: se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada durante la vigencia del acuerdo y los ajustes salariales otorgados en dicho período tomando como referencia los ajustes salariales previstos en la Tabla 3 (sector medio de los lineamientos del Poder Ejecutivo) y los ajustes, si hubiere, derivados de la aplicación de las cláusulas 5.1, 5.2 y 5.3.

5.5. Criterios para el cálculo: para la aplicación de las cláusulas 5.1, 5.2 y 5.3 no se considerarán como ajustes salariales el pago general variable ni el correctivo que surge de la aplicación del

acuerdo anterior, sin perjuicio de lo previsto en la cláusula 5.3.

5.6. Traslado a precios regulados: en caso de resultar aplicables lo previsto en las cláusulas 5.1, 5.2, 5.3 y 5.4, los ajustes resultantes serán trasladados a cuotas individuales, colectivas y cuota salud, y demás precios regulados.

5.7 Aplicación: En caso de resultar aplicable lo dispuesto en las cláusulas 5.1, 5.2, 5.3 y 5.4, el porcentaje de ajuste salarial que corresponda, por concepto de correctivo, será de aplicación a todos los trabajadores con independencia del ajuste salarial que le hubiera correspondido (tablas 1, 2 o 3).

SEXTO (Partida general salarial variable asociada a compromisos de gestión): Se ratifica la vigencia de los Compromisos de Gestión y su retribución variable, sin modificaciones en lo relativo a su financiamiento e instrumentación, en función del reglamento vigente acordado entre las partes para los Compromisos de Gestión.

La partida general salarial variable relativa a los Compromisos de Gestión de 2018 será abonada con el salario correspondiente al mes de enero de 2019. Para los Compromisos de Gestión de 2019 en adelante, el pago se realizará con el salario correspondiente al mes de diciembre del año al que refieren los Compromisos, de acuerdo al cumplimiento de los Compromisos de Gestión implementados.

Asimismo, para los Compromisos de Gestión de 2019 en adelante también se acuerda la aplicación de un tope máximo para la partida general salarial variable equivalente a \$54.000 nominales (pesos uruguayos cincuenta y cuatro mil) por institución, a valores de diciembre de 2018. Dicho valor se incrementará de acuerdo a los ajustes previstos en la Tabla 3 (Sector medio de los lineamientos del Poder Ejecutivo) del presente convenio. El tope antedicho no aplicará a los trabajadores médicos que sean titulares de un Cargo de Alta Dedicación (CAD), quienes cobrarán el 3,5% de la masa salarial anual prevista por el laudo vigente para la respectiva especialidad, excluidas las incidencias no consideradas en la base de cálculo para esta partida (aguinaldo, salario vacacional y la partida salarial general variable correspondiente al año anterior).

En el caso de los prestadores integrales, los recursos globales disponibles a partir de la aplicación de lo previsto en el párrafo anterior se determinarán, por parte del Poder Ejecutivo, en base a la información provista por las Declaraciones Juradas presentadas por las instituciones para la liquidación de la partida salarial general variable a abonarse con el salario correspondiente al mes de diciembre de 2019 y serán distribuidos de la siguiente manera:

- a) Incremento por única vez de la partida salarial general variable a ser abonada contra la realización de cursos de capacitación en 2019, que se liquidará con el salario

