

**PRE ACUERDO:** En Montevideo, el 14 de mayo de 2026, reunidos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, comparecen, **POR UNA PARTE:** el Banco de la República Oriental del Uruguay, representado en este acto por Leandro Francolino; el Banco Hipotecario del Uruguay, representado en este acto por Darío Burstín; el Banco de Seguros del Estado, representado en este acto por Alfonsina Batalla; y el Banco Central del Uruguay, representado en este acto por Ana Claudia de los Heros; **POR OTRA PARTE,** la Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU), representada en este acto por Roberto Umpiérrez, Sofía Szodo, Gimena De Armas, Maximiliano González y Mauricio González; y **POR OTRA PARTE:** el Ministerio de Economía y Finanzas, representado en este acto por Juan Benítez y Ana Inés Morató; la Oficina de Planeamiento y Presupuesto representada en este acto por Silvia Belluzzi; la Oficina Nacional del Servicio Civil, representada en este acto por Adriana Novo y Óscar Aguirre; y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social representado en este acto por Natalia Baldomir y Flavia Torena, quienes convienen celebrar el siguiente Acuerdo:

**PRIMERO (Plazo):** El presente Acuerdo regirá desde la fecha de su suscripción hasta el 31 de diciembre de 2027.

**SEGUNDO (Renovación de beneficios):** Durante la vigencia del presente Acuerdo las partes acuerdan renovar las Cláusulas NOVENA a VIGÉSIMO CUARTA del Convenio Colectivo suscrito el 26 de diciembre de 2012, sus prórrogas, acuerdos modificativos y complementarios, en cuanto su contenido no se oponga al de este Acuerdo y cuyo texto se anexa al presente.

Las partes acuerdan crear un grupo de trabajo con el fin de elaborar un texto ordenado de las normas resultantes de la negociación colectiva.

**TERCERO (Ajustes salariales y correctivos):** El 1º de enero de 2027 se realizará un ajuste salarial de carácter general, que será realizado tomando en consideración la meta de inflación fijada por el Comité de Coordinación Macroeconómica (CCM) para el final de vigencia del aumento, o el valor central en caso de que se establezca un rango.

Los correctivos inflacionarios se aplicarán únicamente cuando la variación de los índices de precios considerados en cada caso supere los ajustes salariales otorgados en el período de referencia, incluyendo los correctivos que hayan sido otorgados en el período considerado, así como el margen de tolerancia, en caso de corresponder, conforme a la fórmula detallada a continuación.

1. **Correctivo inflacionario:** En base al Índice de Precios al Consumo con Exclusiones (IPC - CE) calculado por el INE, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Correctivo IPC - CE}_{2027} = \frac{1 + \text{Var IPCce}_{12m}}{1 + (\text{Ajuste}_{2026} + \text{margen})} - 1$$

Siendo:

- a. Var IPCce<sub>12m</sub> la variación del IPC-CE durante 2026.
- b. Ajuste<sub>2026</sub> refiere al ajuste asociado a la meta de inflación del 1° de enero de 2026: 4,5%.
- c. Margen: 0,5%.

## 2. **Meta de inflación CCM vigente.**

**Correctivo Final:** En ocasión del ajuste previsto para el 1° de enero de 2028, se aplicará un correctivo final del Acuerdo, en caso de que la inflación acumulada durante el periodo de vigencia del Acuerdo –medida por la variación del índice de precios al consumo (IPC)– supere la suma de los ajustes nominales otorgados en dicho periodo, incluyendo el correctivo intermedio en caso de haberse aplicado.

**CUARTO (Partida especial por única vez 2027):** Se pagará una partida especial por única vez en febrero de 2027 de \$87.000.000 que se distribuirá en partes iguales entre todos y todas las funcionarias y funcionarios de la banca oficial activos al 31 de enero de 2027. No percibirán la partida los cargos políticos o de particular confianza, los trabajadores del artículo 23 de la Ley N°17.556, los becarios y pasantes.

**QUINTO (Licencia para el cuidado del recién nacido):** Las trabajadoras y los trabajadores de los bancos oficiales tendrán una licencia para el cuidado del recién nacido hasta los seis meses de edad, que podrán usar indistintamente y en forma alternada ambos progenitores, una vez finalizado el período de licencia maternal, haya sido o no usufructuada. Este beneficio se extenderá hasta los nueve meses de edad en los siguientes casos:

1. Cuando el peso del bebé al nacer sea menor o igual a 1,5 kg.
2. En los casos en que el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza o gravedad implique riesgo o compromiso de vida del recién nacido, con internación o con tratamiento domiciliario.

3. En los casos en que el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección que, sin implicar riesgo de vida, involucra discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento, que a juicio del médico especialista necesite o se beneficie de los cuidados de la madre o el padre.

En caso de adoptantes el usufructo de este beneficio se extenderá hasta 3 meses a partir de la finalización de la licencia por adopción.

Los beneficios de medio horario para el cuidado del niño vigentes a la fecha de firma de este convenio, se computarán desde la fecha de nacimiento del menor, no extendiéndose en ningún caso por lo previsto en esta cláusula. Los beneficios se aplicarán en los términos y condiciones que establezca la reglamentación correspondiente.

En todos los casos, se mantendrán las disposiciones más favorables existentes en cada una de las instituciones alcanzadas en el marco de la negociación colectiva.

***SEXTO (Licencia por paternidad o no gestante).*** En caso de nacimiento de un hijo o una hija, los funcionarios tendrán derecho a una licencia por paternidad o no gestante de diez días hábiles o veinte días corridos, según resulte más favorable para el trabajador. En los casos enumerados en la cláusula precedente, así como en nacimientos pretérmino o múltiples la licencia por paternidad o no gestante será de 30 días.

***SÉPTIMO (Beneficios para familias por adopción).*** Las trabajadoras y trabajadores que accedan a la maternidad o paternidad por vía de adopción gozarán de los mismos derechos, licencias, beneficios y protecciones que aquellos previstos para los casos de maternidad o paternidad biológica, en igualdad de condiciones.

***OCTAVO (Licencia por cuidados de familiares enfermos).*** Los funcionarios y las funcionarias de la banca oficial tendrán derecho a usufructuar hasta 5 (cinco) días de licencia al año por enfermedad o estudios médicos de sus padres, hijos, cónyuges, concubinos, pareja en unión libre, o personas a cargo legalmente, acreditados debidamente con certificado médico. Para el uso de este beneficio, los funcionarios y funcionarias deberán declarar las personas comprendidas a los efectos de lo dispuesto en la presente cláusula con carácter de declaración jurada, con una antelación no menor de 90 (noventa) días de la fecha de solicitud de la licencia. Este plazo no aplicará para las solicitudes de licencia realizadas en los primeros 90 días de vigencia del Acuerdo. El uso de este beneficio inhabilita al funcionario para la realización de cualquier otra actividad remunerada, pública o privada, independiente o en relación de dependencia dentro de su jornada laboral en ese período.

**NOVENO (Horas para actividades escolares).** Las trabajadoras y los trabajadores de la banca oficial tendrán derecho a disponer de hasta 5 (cinco) horas anuales no acumulativas por cada hijo o hija que asista a educación inicial, primaria o primer ciclo de educación secundaria (noveno curso inclusive), destinadas a concurrir a actividades escolares tales como reuniones, actos o entrevistas convocadas por el centro educativo. El uso de estas horas estará sujeto a la presentación de un justificativo emitido por la institución educativa y deberá ser comunicado con antelación de modo de garantizar el mantenimiento del servicio.

**DÉCIMO (Partida primera infancia).** Las partes acuerdan constituir un grupo de trabajo que estudie la reglamentación de la actual partida por guardería.

**DÉCIMO PRIMERO (Inclusión y promoción de colectivos amparados por leyes de acción afirmativa).** Las partes acuerdan promover mecanismos de inclusión de personas pertenecientes a los colectivos amparados por las leyes de acción afirmativa vigentes (Ley N.º 19.122, Ley N.º 19.684 y Ley N.º 18.651), en los procesos de ingreso a la institución, con el objetivo de alcanzar los cupos previstos en los procesos de concurso.

En los casos en que no se logre cubrir los cupos establecidos por falta de cumplimiento de requisitos formales mínimos, se podrá considerar, cuando las condiciones lo permitan, la implementación de mecanismos que faciliten la incorporación de postulantes mediante formas transitorias de flexibilización que permitan subsanar dichas carencias en un plazo razonable.

La permanencia en estos casos quedará sujeta a la evaluación del cumplimiento de los requisitos acordados.

Cuando existan postulantes de los colectivos referidos que cumplan con todos los requisitos, se priorizará su ingreso.

**DÉCIMO SEGUNDO (Promoción del acceso a la vivienda).** Las partes se comprometen a promover y explorar mecanismos que faciliten la adquisición de vivienda para las trabajadoras y trabajadores de la Banca Oficial a través de los programas del Sistema Público de Vivienda. Esto incluye el acceso al Fondo de Garantía de Créditos Hipotecarios; y en caso de corresponder y ser de aplicación, el acceso a subsidios de cuota, con los requisitos y condiciones establecidos por el MVOT. Se constituirá un grupo de trabajo entre los firmantes a los efectos de dar seguimiento a lo establecido en la presente cláusula.

**DÉCIMO TERCERO (Mecanismos de alivio financiero).** Las partes se comprometen a estudiar la posibilidad de instrumentar mecanismos de alivio financiero para las y los

trabajadores de la banca oficial con deudas financieras de consumo no durable (“limpia sueldo”), con el objetivo de aumentar el ingreso líquido disponible de estos funcionarios. A estos efectos se conformará un grupo de trabajo que recopilará información de experiencias de otros organismos y estudiará la factibilidad con miras a su implementación.

***DÉCIMO CUARTO (Grupo de trabajo horario de atención al público).*** Las partes acuerdan la conformación de un grupo de trabajo para analizar el cambio de horario central de la atención al público en los bancos oficiales, a la luz de los cambios que se verifiquen en el sector bancario. El mismo tomará en cuenta el impacto en las relaciones laborales con las funcionarias y funcionarios, así como también la competitividad de las empresas financieras oficiales.

***DÉCIMO QUINTO (Reglamentación del teletrabajo).*** En aquellas instituciones donde aún no se haya instalado el ámbito previsto en la cláusula octava del Convenio Colectivo de 2 de setiembre de 2022, y sin perjuicio de los avances registrados en las comisiones ya en funcionamiento, las partes acuerdan constituir un grupo de trabajo a efectos de considerar los lineamientos de un marco general para la reglamentación del teletrabajo, que deberá concluir su trabajo en un plazo máximo de 180 días a partir de la firma del presente Acuerdo. Las instituciones se comprometen a aprobar una reglamentación en un plazo adicional de 90 días. La decisión de implementar el teletrabajo es potestad exclusiva de las instituciones.

***DÉCIMO SEXTO (Protocolo anti-acoso):*** Se actualizará el protocolo antiacoso vigente en la banca oficial, a cuyos efectos se recabará la asistencia técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se procurará que las reglamentaciones vigentes en cada institución confluyan hacia un texto único.

Se incorporará en el Protocolo el seguimiento posterior de los casos, a fin de asegurar el cese efectivo de las situaciones de acoso.

Se promoverá la capacitación en la materia en todos los niveles de la organización.

***DÉCIMO SÉPTIMO (Certificación en género):*** Durante la vigencia del presente Acuerdo, las instituciones financieras oficiales implementarán un plan para postularse al programa de certificación Modelo de Calidad con Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres.

***DÉCIMO OCTAVO (Situaciones especiales).*** En las instituciones donde no exista una Comisión de Asistencia de Situaciones Especiales, el ámbito para plantear los casos “borde” no contemplados en la normativa, a efectos de su tratamiento institucional, serán los departamentos de gestión humana.

***DÉCIMO NOVENO (Trabajadores del BROU):***

1) A partir de la ratificación del presente Acuerdo, se requerirá un período de un año desde la desvinculación en el cargo para habilitar la solicitud de traslado por razones personales. Seguirá habilitado el traslado por motivos de servicio. Quienes hubieran solicitado traslado antes de la ratificación del presente Acuerdo seguirán rigiéndose por las previsiones del protocolo vigente al momento de la firma.

2) En el plazo de 180 (ciento ochenta) días a partir de la firma del presente Acuerdo se analizará en el ámbito bipartito del BROU la dotación de puestos por cargo y por zonas para el funcionamiento de la red de Sucursales y del resto de las áreas de negocio, soporte y staff, evaluando la posibilidad de modalidades de trabajo a distancia, temporal o permanente, siempre que se defina como estratégico para la organización.

3) A partir de la firma del presente Acuerdo los funcionarios que ingresen generarán anualmente la licencia reglamentaria dispuesta por ley correspondiente a 20 días por año, sin perjuicio de los que correspondan por antigüedad.

4) A partir de la firma del presente Acuerdo las funcionarias y funcionarios que ingresen que se desempeñen en sucursales del interior del país, excluyendo la zona metropolitana, dispondrán de hasta cinco (5) días adicionales por año, no acumulables, destinados a la realización de actividades que por fuerza mayor requieran el traslado fuera de su localidad de residencia o de trabajo habitual, debidamente justificadas.

***VIGÉSIMO (Régimen de ascenso).*** Las partes acuerdan conformar una comisión que analice el régimen de ascensos y la viabilidad de la eliminación de las restricciones de categoría y escalafón para acceder a los concursos de ascensos.

***VIGÉSIMO PRIMERO (Igualdad de oportunidades y efectividad de derechos).*** Las partes manifiestan su compromiso de que el ejercicio de los derechos asociados a políticas de género, cuidados y discapacidad o que estén referidos a la conciliación entre responsabilidades laborales y familiares, no afectará el pleno goce efectivo de otros derechos.

***VIGÉSIMO SEGUNDO (Prevención de conflictos).*** Las diferencias que pudieran originarse en la interpretación o aplicación del presente Acuerdo y/o aquellas que pudieran surgir por cuestiones ajenas a lo establecido en éste, deberán ser analizadas por las partes en un plazo máximo de 7 días hábiles, que se contarán a partir del recibo de la comunicación que una de las partes efectúe a la otra. Durante dicho plazo se intentará solucionar las diferencias mediante la negociación colectiva, sin recurrirse a medidas gremiales o administrativas, exceptuando

únicamente las medidas gremiales que con carácter general definan el PIT-CNT o aquellas resueltas por el Consejo Central de AEBU que refieran a temas no contenidos en este Acuerdo.

Las partes se comprometen, durante la vigencia del presente Acuerdo, a no disponer medidas gremiales o administrativas por los aspectos que están contemplados en el mismo.

Los reclamos de cada una de las partes serán comunicados en forma escrita y fehaciente a la otra parte.

Sin perjuicio de la irrenunciabilidad del derecho de huelga, las medidas gremiales que AEBU adopte en el futuro mantendrán criterios de razonable proporcionalidad y equilibrio entre los distintos sectores o unidades operativas de las instituciones financieras oficiales.

***VIGÉSIMO TERCERO (Ratificación).*** El presente preacuerdo estará sujeto a ratificación de la Asamblea General del Sector Financiero Oficial de AEBU. Dicha ratificación deberá ser comunicada fehacientemente al MTSS. Una vez efectuada dicha ratificación y comunicada al MTSS, adquirirá la calidad de Acuerdo, con efectos retroactivos desde la fecha de su suscripción.

Para constancia se firman nueve ejemplares del mismo tenor.

**ANEXO - Cláusulas NOVENA a VIGÉSIMO CUARTA del Convenio Colectivo suscrito el 26 de diciembre de 2012.**

NOVENO (aporte personal sobre el aguinaldo). Durante la vigencia del presente Convenio, las partes acuerdan que el aporte personal sobre el aguinaldo se mantendrá de cargo de las instituciones financieras oficiales comprendidas en este Convenio.

DÉCIMO (seguro de accidentes personales y seguro de sepelio). Los funcionarios de las instituciones financieras oficiales comprendidos en este Convenio serán cubiertos por un seguro de accidentes personales y seguro de sepelio, en la medida en que ya no lo estuvieran.

DÉCIMO PRIMERO (ASISTENCIA MÉDICA INTEGRAL). Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán todos los beneficios en materia de salud que actualmente se brindan a los funcionarios activos y pasivos de las instituciones financieras oficiales y que el Seguro Nacional de Salud no contemple.

DÉCIMO SEGUNDO (PRIMA POR ANTIGÜEDAD). El valor de la prima por antigüedad se establecerá, a partir del 1º de enero de 2013, en \$ 200 (doscientos pesos) a valores de enero de 2013. A partir del 1º de enero de 2014 el monto se reajustará anualmente de acuerdo a los criterios vigentes.

DÉCIMO TERCERO (JORNADA DE TRABAJO). La jornada de trabajo de los funcionarios de las instituciones financieras oficiales comprendidos en este Convenio, excepto los del BCU, será de 6 horas y media, sujeto a que el funcionario no realice horas extras y teniendo las tareas al día. Para el caso de los funcionarios que realicen horas extras y/o no tengan las tareas al día, la jornada laboral será de 6 horas y 50 minutos. A los efectos de la liquidación de horas extras se computará la base de 6 horas y 50 minutos que corresponde al horario a partir del cual se abonará este concepto. Los funcionarios tendrán derecho a 15 minutos de descanso a partir de la cuarta hora de trabajo, debiendo el Jefe autorizante vigilar que no se resienta la atención al público. La jornada de trabajo en el caso del Banco Central del Uruguay (BCU) será de 8 horas. Los funcionarios tendrán derecho a un descanso de 30 minutos para almorzar. El monto total pagado por las instituciones financieras oficiales por concepto de horas extras no podrá exceder, en ningún caso, el uno por ciento de la masa salarial total de cada institución. El trabajo en semana móvil, o en turnos diferentes al principal, requerirá el consentimiento expreso del funcionario, salvo que esté previsto en la descripción del puesto de trabajo o especificado en las bases del llamado correspondiente.

DÉCIMO CUARTO (PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL). Con el propósito de alcanzar el objetivo común expuesto en la cláusula segunda, se fomentará el compromiso y la participación de los funcionarios en la elaboración de propuestas y evaluación de los procesos de cambio. A tales efectos, se establecerá en cada institución: i) una Comisión Paritaria, integrada por miembros del Directorio –o quién este designe- y de la Comisión Representativa, que tendrá el cometido de analizar la situación de la institución, elaborar propuestas de mejora de gestión y complementación de actividades, elevando sus conclusiones a los órganos de resolución política que correspondiera. Dicha Comisión, de naturaleza consultiva, tendrá carácter asesor; ii) una Comisión Bipartita, integrada por representantes de la Administración y de la Comisión Representativa, que tendrá el cometido de analizar los aspectos operativos relacionados con el funcionamiento de las instituciones y formular propuestas; iii) una Comisión de Seguimiento de Metas, integrada por representantes de la Administración y de la Comisión Representativa, que tendrá el cometido de evaluar el nivel de cumplimiento de las metas definidas en la institución, en el marco de lo previsto en la cláusula décimo novena del presente Convenio. Las instituciones financieras oficiales suministrarán en dichos ámbitos toda aquella información relevante que resulte necesaria para su funcionamiento. Los funcionarios a quienes se les proporcione dicha información se obligan a mantener estricta reserva sobre la misma. Los Directorios de las instituciones financieras oficiales, al momento de tomar decisiones vinculadas a procesos de cambio cuyo alcance repercuta sobre los recursos humanos, tendrán en cuenta las recomendaciones y sugerencias de los organismos bipartitos, sin que ello implique alterar las facultades constitucionales y legales que el ordenamiento jurídico consagra para los distintos Directorios, ni tener por vinculante las mismas.

DÉCIMO QUINTO (CAPACITACIÓN). Las partes convienen en dar una importancia singular a la capacitación, profesionalización y especialización del personal. La misma tendrá como fundamento potenciar la utilización de los recursos humanos disponibles en cada institución, contribuyendo a la mejora de la gestión, calidad y competitividad de los mismos, así como promover el crecimiento personal de sus funcionarios. A estos efectos, cada institución establecerá políticas de capacitación tendientes al desarrollo de sus recursos humanos.

DÉCIMO SEXTO (INGRESO DE PERSONAL). El ingreso de personal se realizará mediante concursos de oposición, o de oposición y méritos, priorizándose el ingreso de personal joven. Excepcionalmente, y por razones fundadas, podrán ser realizados por méritos y antecedentes.

DÉCIMO SÉPTIMO (RÉGIMEN DE ASCENSO). Todas las instituciones financieras oficiales ajustarán, en los aspectos que sea necesario, los actuales sistemas de ascenso, a los efectos de ser aplicados en los futuros concursos que deban ser convocados, a fin de que:

a. los tribunales cuenten con un representante sindical con voz, con excepción de aquellas instituciones que a la fecha otorgan voz y voto a dicho representante;

b. los concursos para ascenso sean, como regla, por oposición y méritos;

excepcionalmente y con razones fundadas, podrán ser realizados por méritos y antecedentes;

c. en los concursos para ascenso no se compute la experiencia generada en el desempeño de las funciones correspondientes a un cargo al cual no se accedió por concurso;

d. el peso de la antigüedad tienda a no superar, como criterio general, el 10% del puntaje máximo del concurso. A nivel de cada institución se establecerá, cuando corresponda, un cronograma de convergencia hacia dicho criterio, tomado en cuenta la situación de partida en cada una de las instituciones. Dicho cronograma de convergencia se negociará en ámbitos bipartitos, analizando los demás ítems que componen el puntaje máximo de los concursos, y deberá completarse durante la vigencia del convenio;

e. la capacitación a puntuar en los concursos deberá estar relacionada con el cargo por el que se concursó y será exclusivamente: i. aquella brindada o pagada por la institución en función de las necesidades de los cargos a los que haya accedido el funcionario por concurso; y ii. la que haya sido realizada por cuenta del propio funcionario fuera de su horario de trabajo.

f. los sistemas de ascenso incluyan la valoración de las calificaciones y evaluaciones por desempeño más recientes de acuerdo al criterio de cada institución financiera oficial;

DÉCIMO OCTAVO (EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO). El resultado de las evaluaciones de desempeño individual formará parte del componente de indicadores de desempeño individual de los sistemas de remuneración variable.

DÉCIMO NOVENO (SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR CUMPLIMIENTO DE METAS). Las instituciones financieras oficiales contarán con un Sistema de Remuneración por Cumplimiento de Metas (SRCM) basado en el logro de metas globales, sectoriales e individuales, las que deberán ser analizadas en ámbitos paritarios y serán establecidas con acuerdo previo de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), documentadas en compromisos anuales de gestión. Las metas se establecerán para cada año calendario y se abonarán en el año siguiente en función del grado

de cumplimiento de las mismas. En el BSE y el BCU, el SRCM se constituirá con las respectivas partidas actuales por cumplimiento de metas (hasta un salario). A partir de 2013 se incluirá un salario adicional, el que se pagará en 2014. De esta forma, en 2012 el SRCM en estas instituciones será de hasta un salario y a partir de 2013 será de hasta dos salarios. En la ANV (funcionarios a que refiere el artículo 28 de la Ley N° 18.125, de 27 de abril de 2007) y el BHU el SRCM comenzará a funcionar a partir de 2013 (y se pagará en 2014) y será de hasta un salario. De esta forma, a partir de dicho año el SRCM en estas instituciones será de hasta un salario. No se modificará el salario vacacional que actualmente se percibe en estas instituciones. En el caso del BROU el SRCM se constituirá con la partida actual por cumplimiento de metas, no así el 14° sueldo que se percibe en esta institución, el que seguirá funcionando como hasta el momento. De esta forma, el SRCM en esta institución será de hasta un salario.

VIGÉSIMO (CORRIMIENTO AUTOMÁTICO DENTRO DE LA EPU). A partir del 1° de enero de 2014 se podrá acceder a medio escalón adicional de la EPU cada año, considerando la EPU vigentes a diciembre de 2011, siempre que: i. el grado EPU de cobro resultante no supere el escalón anterior al cargo inmediato superior, sin perjuicio de las excepciones que se explicitan en la presente cláusula y en el numeral vi. de la cláusula vigésima octava; y ii. la calificación de su desempeño supere el mínimo habilitante que establezca la reglamentación. Se mantendrán los topes generales vigentes hasta diciembre de 2011 según grupo funcional (por ejemplo, el Grado EPU 46 en el caso del escalafón administrativo). En los casos de cargos de ingreso a los escalafones administrativos y de servicios auxiliares (servicios generales), no operará el tope del grado anterior al cargo inmediato superior, habilitándose a que se pueda correr hasta el Grado EPU 24 en el caso del escalafón administrativo y 18.2 en el caso de servicios auxiliares (servicios generales), sujeto al cumplimiento de la condición de calificación prevista anteriormente. En los casos en que, producto de un ascenso, el grado EPU correspondiente al nuevo cargo sea mayor al que le correspondería por su antigüedad, se mantendrá el criterio de cómputo del corrimiento a razón de un escalón por año, hasta que el grado EPU que le corresponda por su antigüedad se iguale al del nuevo cargo. A partir de ese momento, se les aplicará el mecanismo general de corrimiento automático en la EPU. En todos los casos, cuando el escalón en la EPU sea menor o igual a medio Grado, se accederá a un escalón adicional de la EPU cada año, siempre que se cumplan las condiciones previstas anteriormente. En el caso de los cargos de Analista del BCU, se mantendrá el mecanismo de corrimiento vigente hasta diciembre de 2011. Esta disposición regirá en todas las instituciones

financieras oficiales para todas las situaciones que se asimilen a la anterior. En el caso de la ANV (ex funcionarios BHU), no se aplicará el tope del grado anterior al cargo inmediato superior.

VIGÉSIMO PRIMERO (SALUD E HIGIENE LABORAL). Las partes se comprometen al efectivo cumplimiento de la normativa existente sobre las condiciones de salud e higiene en el trabajo, y acuerdan que las irregularidades que se constaten en los lugares de trabajo serán denunciadas ante la Inspección del Trabajo en cumplimiento del artículo 118 de la Ley N° 15.851, de 24 de diciembre de 1986. Esta temática será analizada por la Comisión de Salud Ocupacional de la Banca Oficial, la cual deberá proponer programas y planes de acción que tiendan a mejorar las condiciones de salud e higiene en el trabajo.

VIGÉSIMO SEGUNDO (IGUALDAD DE OPORTUNIDADES). Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, o cualquier otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales del Trabajo N° 100, N° 111, N° 156, N° 183, Leyes N° 15.164, N° 16.045, N° 16.063, N° 17.242 y N° 17.514. Declaración Socio- Laboral del MERCOSUR).

VIGÉSIMO TERCERO (ESTABILIDAD LABORAL). Se acuerda la estabilidad laboral de los funcionarios de las instituciones financieras oficiales comprendidos en este Convenio, con excepción de aquellos que opten por el retiro en forma voluntaria o por haber incurrido en las causales de destitución previstas en la Constitución de la República. Ningún funcionario será redistribuido o pasado a disponibilidad fuera del sistema financiero oficial salvo acuerdo de partes.

VIGÉSIMO CUARTO (FUNCIONAMIENTO GREMIAL). Se podrán realizar Asambleas en los locales de trabajo, en las siguientes condiciones: a) Deberán cumplirse fuera del horario de atención al público. b) Se requerirá la autorización de la Gerencia General con una antelación de veinticuatro horas, salvo casos graves y urgentes, debidamente fundamentados, en los cuales el requerimiento se hará por lo menos con una hora de anticipación. c) Se procurará que la duración de las Asambleas no exceda de treinta minutos. Los funcionarios de las instituciones financieras oficiales, integrantes de los Consejos de AEBU, podrán dedicar a las tareas gremiales, en conjunto, hasta 75% (setenta y cinco por ciento) del horario anual de trabajo. A tales efectos, el Consejo Central de AEBU comunicará a los Directorios de las instituciones

financieras oficiales la nómina total de la integración del Consejo Central y del Consejo del Sector Financiero Oficial, especificando a que institución pertenece cada uno de sus integrantes. Con el total de integrantes perteneciente a cada institución financiera oficial, cada institución establecerá el número total de horas de licencia gremial para los Consejeros, las que se usarán indistintamente por titulares o suplentes, sin superar entre todos el total de horas que corresponda al número de titulares. Los integrantes de las Comisiones Representativas dispondrán, en conjunto, de hasta 25% (veinticinco por ciento) del horario anual de trabajo, las que se usarán indistintamente por titulares o suplentes, sin superar entre todos el total de horas que corresponda al número de titulares. El resto de funcionarios que estén afectados específicamente a tareas gremiales podrán utilizar a tales fines, en conjunto, hasta 0,1% (uno por mil) de las horas totales de trabajo de los funcionarios de la institución, no pudiéndose superar en total estos límites de horas. Sin perjuicio de ello, AEBU podrá gestionar la extensión de dicho porcentaje por medio de nota cursada al Departamento de Personal de cada institución.