

ACUERDO. En Montevideo, el 26 de diciembre de 2025, se reúne el Consejo de Salarios del Grupo No. 19 “**Servicios Profesionales, Técnicos, especializados, y aquellos no incluidos en otros grupos**”, integrado por los **delegados del Poder Ejecutivo**: Dr. Carlos Rodríguez, Ec. Francisco Tucci y Elizabeth González, los **delegados empresariales**: Dr. Diego Yarza y Dr. Ramiro Martínez en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (**CNCS**), los **delegados del sector trabajador**: Sra. Miriam Borba, Sra. Tamara García y Juan Del Valle en representación de la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y los Servicios (**FUECYS**) quien deja constancia que:

PRIMERO: Para las actividades comprendidas en el Grupo No.19 que no tienen dentro del mismo un subgrupo propio de negociación, este Consejo de Salarios, resuelve para el subgrupo “Residual”, por **ACUERDO** lo siguiente: -----

SEGUNDO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales. El acuerdo tendrá vigencia entre el 1ero de julio de 2025 y el 30 de junio de 2027 (24 meses). Se realizaran ajustes salariales nominales semestrales: 1ero de julio de 2025, 1ero de enero y 1ero de julio de 2026 y 1ero de enero de 2027.-----

TERCERO: En el período comprendido entre el 1ero de julio de 2024 y 30 de junio de 2025 se otorgó por concepto de proyección de inflación un 5.55%, habiéndose verificado efectivamente en igual período un 4.59%, lo que genero un diferencial negativo de 0.91%. Esa diferencia, se imputa como parte del porcentaje que se debía aplicar como ajuste salarial al 1ero de julio de 2025, por encontrarse ya incorporado a los salarios. -----

CUARTO: Salario mínimo y sobrelaudos al 1ero de julio de 2025. El salario mínimo y los sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2025 tendrán los siguientes incrementos salariales: I) a) Aquellos salarios que sean de hasta \$38.950 (nivel salarial 1) tendrán un ajuste de **2.37%**, b) aquellos que se sitúan entre los \$38.951 y los \$165.228 (nivel salarial 2) tendrán un ajuste de **1.58%**, c) los salarios superiores los \$165.228 (nivel salarial 3) tendrán un ajuste de **0.68%**. -----

II) **Pago por jornal.** Los salarios de un valor jornal inferior a \$1.558 (nivel salarial 1) tendrán un ajuste de **2.37%**, b) aquellos que se sitúan entre los \$1.559 y los \$6.609 (nivel salarial 2) tendrán un ajuste de **1.58%**, aquellos salarios superiores a los \$6.609 (nivel salarial 3) tendrán un ajuste de **0.68%**. -----

QUINTO: Para determinar el nivel salarial al que corresponde cada salario, debe tomarse como referencia el salario base del trabajador.-----

SÉXTO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de enero de 2026. El salario mínimo y los sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2025 tendrán los siguientes incrementos:

I) a) Aquellos salarios de hasta \$38.950 (nivel salarial 1) tendrán un ajuste de **3.6%**, b) aquellos que se sitúan entre los \$38.951 y los \$165.228 (nivel salarial 2) tendrán un ajuste de **3.3%**, c) los salarios superiores a los \$165.228 (nivel salarial 3) tendrán un ajuste de **2.9%**.

II) **Pago por jornal.** Los salarios de un valor jornal inferior a \$1.558 (nivel salarial 1) tendrán un ajuste de **3.6%**, b) aquellos que se sitúan entre los \$1.559 y los \$6.609 (nivel salarial 2) tendrán un ajuste de **3.3%**, aquellos salarios superiores a los \$6.609 (nivel salarial 3) tendrán un ajuste de **2.9%**.

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

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

OCTAVO: Correctivo intermedio a los 12 (doce) meses de vigencia del acuerdo.

Se aplicará, al 1º de julio de 2026, un porcentaje por concepto de correctivo, en más, si la variación del Índice de Precios al Consumo con exclusiones (IPCce), publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) -denominada “*inflación subyacente*”- acumulada durante los 12 meses (1º de julio de 2025 a 30 de junio de 2026), supera la acumulación de los ajustes salariales nominales otorgados en dicho período más un margen de tolerancia. Los salarios que se encuentren dentro del nivel salarial 3 no tendrán correctivo.

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

II) **Tolerancia en el correctivo intermedio para la Franja salarial 2.** El margen de tolerancia será de 1 (un) punto porcentual. El correctivo intermedio, en más, se aplicará para la Franja 2 si la inflación con exclusiones entre el 1º de julio de 2025 y el

30 de junio de 2026 supera los ajustes nominales en dicho período ($1.025 \times 1.033 = 5.88\%$) más un margen de tolerancia de 1 p.p. ($5.88 + 1 = 6.88\%$). -----

NOVENO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de julio de 2026. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2026 tendrán los siguientes incrementos: -----

a) Aquellos salarios comprendidos en el nivel salarial 1 tendrán un incremento de **2.8%**, b) los comprendidos en el nivel salarial 2 tendrán un incremento de **1.9%**, c) los salarios comprendidos en el nivel salarial 3 tendrán un incremento de **1.7%**. -----

DÉCIMO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de enero de 2027. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2026 tendrán los siguientes incrementos: -----

a) Los salarios comprendidos en el nivel salarial 1 tendrán un incremento de **3.5%**, aquellos comprendidos en el nivel salarial 2 tendrán un incremento de **3.2%**, c) los salarios comprendidos en el nivel salarial 3 tendrán un incremento de **2.7%**. -----

DÉCIMO PRIMERO: Correctivo final. Al final del acuerdo, el 1º de julio de 2027, se aplicará, si corresponde, un porcentaje por concepto de correctivo, en más, si la inflación acumulada durante los últimos 24 meses (1º de julio de 2025 a 30 de junio de 2027), medida por el Índice de Precios al Consumo general, publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas, supera los ajustes nominales otorgados en dicho período, incluyendo el correctivo intermedio en caso de haberse otorgado. Los salarios comprendidos dentro del nivel salarial 3 no tendrán correctivo final. -----

DÉCIMO SEGUNDO: Para determinar los salarios, se sumarán todas las partidas salariales fijas y variables existentes en cada remuneración, con excepción de las partidas por antigüedad y presentismo las que no se tomarán en cuenta para dicho cálculo. Las partidas no gravadas a que hace referencia el artículo 167 de la ley 16.713 también podrán ser a consideradas a los efectos del salario mínimo. -----

Los incrementos de salarios establecidos en el presente acuerdo no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, por ej. comisiones. -----

DÉCIMO TERCERO: Beneficios anteriores. Se ratifica la vigencia de los beneficios establecidos en convenios y/o acuerdos, de Consejos de Salarios anteriores que no hubieren sido acordados por un plazo determinado de duración y que no se contrapongan con las disposiciones del presente acuerdo. -----

DÉCIMO CUARTO: Cuidado de hijos. Se acuerda otorgar a cada trabajador dos (2) días pagos por año —equivalentes a dieciséis (16) horas anuales— para el cuidado de hijos menores de 18 años que se encuentren en internación hospitalaria o domiciliaria.

La licencia podrá utilizarse en días completos o en horas, hasta agotar el total anual de dieciséis (16) horas, no pudiendo solicitarse períodos inferiores a cuatro (4) horas por vez. Al momento de su reintegro, el trabajador deberá presentar la constancia que acredite la internación. De **no** cumplir alguna de las condiciones establecidas, el trabajador/a no tendrá derecho al cobro del salario y/o jornal o jornales correspondientes. El uso de este derecho no generará descuento en la prima por presentismo que pudiera existir, ni afectación salarial alguna.

DÉCIMO QUINTO: **Salud mental.** Las partes reconocen la relevancia de la salud mental en el ámbito laboral y exhortan a la promoción y cumplimiento de los principios establecidos en la Ley N.º 19.529, impulsando acciones que favorezcan ambientes de trabajo saludables y la prevención de riesgos psicosociales.

DÉCIMO SEXTO: **Prevención del acoso.** Las partes reafirman los principios del Convenio Internacional del Trabajo (CIT) N.º 190 sobre violencia y acoso, exhortando a las empresas comprendidas en este acuerdo a implementar y difundir protocolos de prevención, actuación y protección frente al acoso laboral y sexual en el trabajo.

DÉCIMO SÉPTIMO: Los beneficios establecidos en las cláusulas décimo segunda, décimo tercera y décimo cuarta regirán durante la vigencia del presente acuerdo.

DÉCIMO OCTAVO: Durante la vigencia del presente acuerdo de Consejo de Salarios, los cargos Gerenciales y Directivos no tendrán los ajustes salariales establecidos en el mismo.

DÉCIMO NOVENO: **Equidad de género.** Las empresas promoverán la equidad de género en la relación laboral, conforme a la legislación vigente. Asimismo las partes se comprometen a difundir y hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las leyes 19.580 (Violencia hacia las mujeres basada en género) y 19.530 (Sala de lactancia materna) y su Decreto reglamentario Nro. 234/018 de fecha 30 de julio de 2018.

Violencia de género. Las partes acuerdan que las disposiciones de la ley 19.580 serán de aplicación a cualquier persona con independencia de la identidad de género de la misma.

Género y equidad. Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 17.514 y Ley 19.850 sobre violencia de género, Ley 17.817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación y Ley 19.122. Asimismo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; y Declaración Sociolaboral del MERCOSUR).

VIGÉSIMO: Se ratifica por las partes el compromiso del cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre prevención del cáncer génito mamario y la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías refieren indistintamente a todas las personas sin distinción alguna. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral, comprometiéndose a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de fijar remuneraciones, decidir ascensos o adjudicar tareas.

VIGÉSIMO PRIMERO: Cláusula de paz. Durante la vigencia de este acuerdo y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial alguna, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores (PIT-CNT) o de la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios (FUECYS).

VIGÉSIMO SEGUNDO: Cláusula prevención de conflictos. Siendo voluntad de las partes prevenir los conflictos, se acuerda que previamente a la adopción de cualquier medida, tanto las empresas como los trabajadores buscarán la solución ajustándose a los siguientes pasos: 1) Reunión entre las partes en el plazo 24hs, 2) Si no tuvieran resultados, en un plazo subsiguiente de 48hs, se dará intervención al Consejo de Salarios, quién actuará como órgano de mediación o conciliación. Para ello, se deberán cumplir las siguientes instancias: a) Toda citación a las partes debe hacerse por intermedio de los representantes del MTSS del Grupo 19 de los Consejos de Salarios, debidamente comunicada a la Cámara Nacional de Comercio y Servicios y a FUECYS, b) En la citación del MTSS deberá establecerse un breve resumen de los hechos que motivaron el conflicto, c) El Consejo deberá escuchar los planteos de las partes y realizará todas las preguntas que ilustren para su conocimiento, sin expedirse sobre la posición final, y d) Una vez suficientemente ilustrados, se reunirá el Consejo sin presencia de las partes, y tratará de elaborar una fórmula de consenso para presentarle a las mismas. El proceso de mediación o conciliación ante el Consejo de Salarios respectivo, no podrá exceder los 5 días hábiles a contar desde la fecha de su intervención. 3) Si la intervención del Consejo no diera resultado satisfactorio para las partes, este cesará su mediación, quedando las mismas en libertad de adoptar las medidas que entiendan pertinentes. Leida, se firman de conformidad cinco ejemplares del mismo tenor en lugar y fecha antes señalado.

FUECYS
FUECYS