

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el 8 de diciembre de 2025, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 13, "Transporte y Almacenamiento" y los representantes del **Grupo N°13, Subgrupo 4 "Transporte Terrestre de Pasajeros. Remises"**, representado: **POR EL PODER EJECUTIVO:** Las Dras. Cecilia Siqueira, Liliana Sarganas y Andrea Custodio. **POR EL SECTOR EMPRESARIAL:** Los Dres. Anibal De Olivera y Cyro Pereira por el Grupo 13 y los Sres. Pablo Caballero y Gustavo Pascuali, por el Sub-grupo 4. **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** El Sr. José Fazio ^{y Damian Fernandez} por el Grupo 13 y los Sres. Rodolfo Delgado, Simon Torres y Sebastián Blanco.

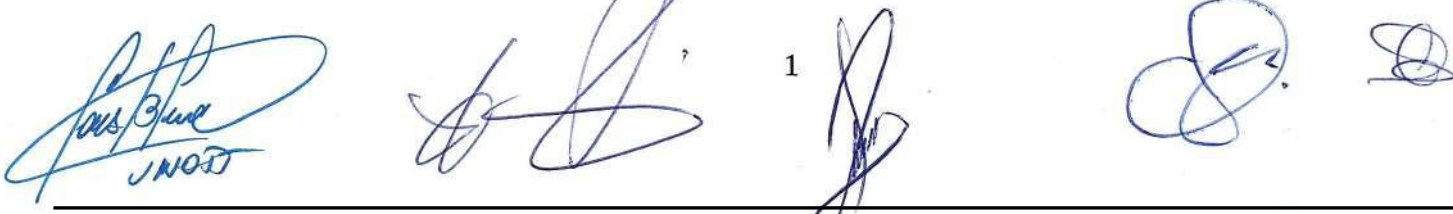
RESUELVEN POR MAYORÍA QUE:

Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores de Consejo de Salario del **Grupo N.º 13 "Transporte y Almacenamiento" Subgrupo 4 "Transporte Terrestre de Pasajeros. Remises"**, luego de conocidos los lineamientos 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 por el art. 12 de la Ley 18.566, y de recíprocas concesiones entre ambas, presentan a consideración del Consejo de Salario del Grupo 13, la siguiente formula de votación

PRIMERO: Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo 13, subgrupo 04 "Transporte Terrestre de Pasajeros. Remises", 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 lo establecido por el art. 12 de la ley 18.566 y de recíprocas concesiones entre ambas, presentan a consideración del Consejo de Salarios del Grupo 13 la siguiente fórmula de votación.-

SEGUNDO: Ámbito de Aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y trabajadores pertenecientes al Grupo 13 "Transporte y Almacenamiento", Subgrupo 4 "Transporte Terrestre de Pasajeros. Remises".

TERCERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarca el período comprendido entre el 1° de julio del año 2025 y el 30 de junio del año 2029, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales semestrales 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, 1° de julio de 2028, 1° de enero de 2029.

CUARTO: Ajustes salariales:

I) Las partes acuerdan la no aplicación del correctivo resultante del Acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 24 de octubre de 2022, esto es el -1,22%, e imputarlo a crecimiento del sector.

II) Se aplicarán ajustes nominales diferenciales de acuerdo a las siguientes **franjas de salarios mínimos por categorías**, vigentes al 30 de junio de 2025:

	Franjas salariales sobre los salarios mínimos por categoría
Nivel 1	Hasta \$38.950
Nivel 2	Entre \$38.951 a \$165.228
Nivel 3	Desde \$165.229

III) Estas franjas nominales serán actualizadas cada 12 meses desde la vigencia del acuerdo según la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) general publicado por el INE correspondiente al período 1/7/25 – 30/6/26, y sucesivamente. Los montos consideran salarios mínimos por categoría.

IV) Los ajustes salariales previstos en el acuerdo serán los que figuran en la siguiente tabla:

	1/07/25	1/01/26	1/07/26	1/01/27	1/07/27	1/01/28	1/07/28	1/01/29
NIVEL 1	3,3%	3,6%	2,8%	3,5%	3,3%	3,6%	2,8%	3,5%
NIVEL 2	2,5%	3,3%	1,9%	3,2%	2,5%	3,3%	1,9%	3,2%
NIVEL 3	1,6%	2,9%	1,7%	2,7%	1,6%	2,9%	1,7%	2,7%

VI) Ajuste salarial a partir de 1° de julio de 2025:

Se establece con vigencia a partir de 1° de julio de 2025 un incremento salarial de 3,3 % para el Nivel 1; 2,5% para el Nivel 2 y 1,6% para el Nivel 3, sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2025.

VII) Ajuste salarial a partir del 1° de enero 2026:

Se establece con vigencia a partir del 1° de enero de 2026, un incremento salarial de, 3,6 % para el Nivel 1, 3,3% para el Nivel 2 y 2,9% para el Nivel 3, sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2025.

VIII) Ajuste salarial a partir 1° de julio de 2026:

Se establece con vigencia a partir del 1° de julio de 2026, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2026 resultante de la acumulación de los siguientes items:

- a) Nivel 1: 2,8%, para el Nivel 2: 1,9% y para el Nivel 3: 1,7 %
- b) si correspondiere un ajuste salarial en más por la diferencia entre la inflación acumulada de julio del 2025 a junio de 2026 y los ajustes salariales otorgados en el mismo periodo.

IX) Ajuste salarial 1° de enero de 2027:

Se establece con vigencia a partir del 1° de enero de 2027 un incremento salarial de un incremento salarial de, 3,5 % para el Nivel 1, 3,2% para el Nivel 2 y 2,7% para el Nivel 3, sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2026.

X) Ajuste salarial 1° de julio 2027.

Se establece con vigencia a partir del 1° de julio de 2027, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2027 resultante de la acumulación de los siguientes items:

- a) Nivel 1: 3,3%, para el Nivel 2: 2,5% y para el Nivel 3: 1,6 %
- b) si correspondiere un ajuste salarial en más por la diferencia entre la inflación acumulada de julio del 2026 a junio de 2027 y los ajustes salariales otorgados en el mismo periodo.

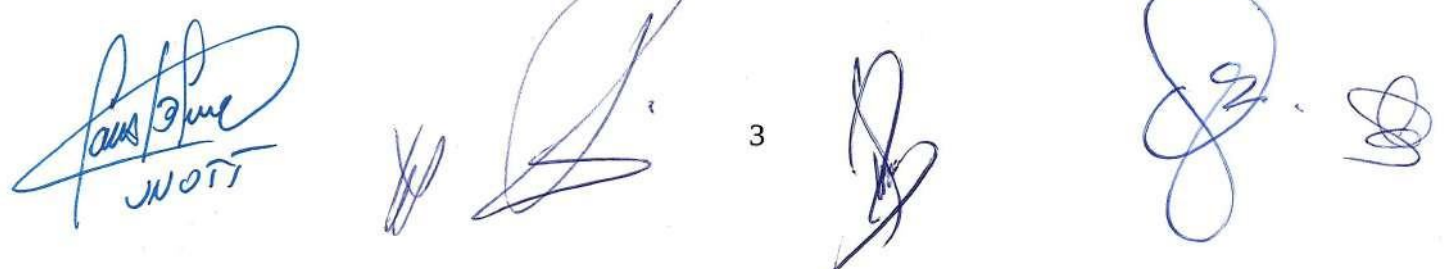
XI) Ajuste salarial 1° de enero de 2028:

Se establece con vigencia a partir del 1° de enero de 2028 un incremento salarial de un incremento salarial de, 3,6 % para el Nivel 1, 3,3% para el Nivel 2 y 2,9% para el Nivel 3, sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2027.

XII) Ajuste salarial 1° de julio 2028.

Se establece con vigencia a partir del 1° de julio de 2028, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2028 resultante de la acumulación de los siguientes items:

- a) Nivel 1: 2,8%, para el Nivel 2: 1,9% y para el Nivel 3: 1,7 %



b) si correspondiere un ajuste salarial en más por la diferencia entre la inflación acumulada de julio del 2027 a junio de 2028 y los ajustes salariales otorgados en el mismo periodo.

XIII) Ajuste salarial 1° de enero de 2029:

Se establece con vigencia a partir del 1° de enero de 2029 un incremento salarial de un incremento salarial de, 3,5 % para el Nivel 1, 3,2% para el Nivel 2 y 2,7% para el Nivel 3, sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2028.

XIV) Correctivo final. Se establece si correspondiere, con vigencia a partir del 1° de julio de 2029 un ajuste salarial por la diferencia en más entre la inflación acumulada julio 2028 a junio 2029 y los ajustes salariales otorgados en el mismo período de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

QUINTO. Salarios mínimos: Las partes acuerdan que el jornal mínimo de las tres categorías administrativas, a todos los efectos, resultará de la división del salario mensual entre 25, manteniéndose a los efectos del cálculo del jornal mínimo del chofer el principio general por el cual el mismo resulta de dividir el salario mensual entre 30.

SEXTO. Otra forma de remuneración: Remuneración de trabajadores por partida variable (comisión):

La recaudación bruta mensual queda definida como el resultado de restar a la recaudación total que ingresa por concepto de pago de servicios en su turno, el porcentaje de impuesto al valor agregado y los gastos que genera el cumplimiento de dichos servicios : pago de peajes, estacionamiento y viáticos, que son rubros ajenos a los propios del vehículo.

Se establece con **vigencia a partir del 1° de julio de 2025** que la remuneración por comisión de los chóferes de remises estará compuesta por una partida fija (jornal) y otra variable (comisión).-

Turnos asignados al trabajo diurno.

a) Para los trabajadores que cumplan una jornada de trabajo de ocho horas diarias el salario mínimo mensual será de \$ 29826.19 (pesos uruguayos veintinueve mil ochocientos veintiséis con 19/100) o su equivalente al jornal diario por ocho horas, más

una comisión. La suma de todas equivaldrá al 23 % (veintitrés por ciento) de la recaudación bruta del remise.

b) Para los trabajadores que cumplan una jornada de trabajo de nueve horas diarias el salario mínimo mensual será de \$ 29826.19 (pesos uruguayos veintinueve mil ochocientos veintiséis con 19/100) o su equivalente al jornal diario por ocho horas, más una comisión, más el valor de una hora extra. La suma de todas equivaldrá al 23.5% (veintitrés con cinco por ciento) de la recaudación bruta del remise.

c) Para los trabajadores que cumplan una jornada de trabajo de diez horas diarias el salario mínimo mensual será de \$ 29826.19 (pesos uruguayos veintinueve mil ochocientos veintiséis con 19/100) o su equivalente al jornal diario por ocho horas, más una comisión, más el valor de dos horas extras. La suma de todas equivaldrá al 24% (veinticuatro por ciento) de la recaudación bruta del remise.

d) Para los trabajadores que cumplan una jornada de trabajo de once horas diarias el salario mínimo mensual será de \$ 29826.19 (pesos uruguayos veintinueve mil ochocientos veintiséis con 19/100) o su equivalente al jornal diario por ocho horas, más una comisión, más el valor de tres horas extras. La suma de todas equivaldrá al 24.5% (veinticuatro con cinco por ciento) de la recaudación bruta del remise.

e) Para los trabajadores que cumplan una jornada de trabajo de doce horas diarias el salario mínimo mensual será de \$ 29826.19 (pesos uruguayos veintinueve mil ochocientos veintiséis con 19/100) o su equivalente al jornal diario por ocho horas, más una comisión, más el valor de cuatro horas extras. La suma de todas equivaldrá al 25% (veinticuatro con cinco por ciento) de la recaudación bruta del remise.

f) Para los trabajadores que cumplan una jornada de trabajo de más de doce horas diarias el salario mínimo mensual será de \$ 29826.19 (pesos uruguayos veintinueve mil ochocientos veintiséis con 19/100) o su equivalente al jornal diario por ocho horas, más una comisión, más el valor de las horas extras correspondientes. La suma de todas equivaldrá al 25%.

Turnos asignados al trabajo nocturno:

La presente regulación es sin perjuicio de aquellas cuestiones que surjan de la aplicación de la ley 19.313.

a) Para los trabajadores que cumplan una jornada de trabajo de ocho horas diarias el salario mínimo mensual será de \$ 29826.19 (pesos uruguayos veintinueve mil



5



ochocientos veintiséis con 19/100) o su equivalente al jornal diario por ocho horas más una comisión.- La suma de todas equivaldrá al 25% (veinticinco por ciento) de la recaudación bruta del remise.

b) Para los trabajadores que cumplan una jornada de trabajo de nueve horas diarias el salario mínimo mensual será de \$ 29826.19 (pesos uruguayos veintinueve mil ochocientos veintiséis con 19/100) o su equivalente al jornal diario por ocho horas, más una comisión más el valor de una hora extra. La suma de todas equivaldrá al 25.5% (veinticinco con cinco por ciento) de la recaudación bruta del remise.

c) Para los trabajadores que cumplan una jornada de trabajo de diez horas diarias el salario mínimo mensual será de \$ 29826.19 (pesos uruguayos veintinueve mil ochocientos veintiséis con 19/100) o su equivalente al jornal diario por ocho horas, más una comisión más el valor de dos horas extras. La suma de todas equivaldrá al 26 % (veintiseis por ciento) de la recaudación bruta del remise.

d) Para los trabajadores que cumplan una jornada de trabajo de once horas diarias el salario mínimo mensual será de \$ 29826.19 (pesos uruguayos veintinueve mil ochocientos veintiséis con 19/100) o su equivalente al jornal diario por ocho horas, más una comisión, más el valor de tres horas extras. La suma de todas equivaldrá al 26.5% (veintiseis con cinco por ciento) de la recaudación bruta del remise.

e) Para los trabajadores que cumplan una jornada de trabajo de doce horas diarias el salario mínimo mensual será de \$ 29826.19 (pesos uruguayos veintinueve mil ochocientos veintiséis con 19/100) o su equivalente al jornal diario por ocho horas, más una comisión, más el valor de cuatro horas extras. La suma de todas equivaldrá al 27% (veintisiete por ciento) de la recaudación bruta del remise.

f) Para los trabajadores que cumplan una jornada de trabajo de más de doce horas diarias el salario mínimo mensual será de \$ 29826.19 (pesos uruguayos veintinueve mil ochocientos veintiséis con 19/100)) o su equivalente al jornal diario por ocho horas, más una comisión, más el valor de las horas extras correspondientes. La suma de todas equivaldrá al 27%.--

SÉPTIMO: Tarifas: a efectos de mantener una congruencia en la determinación de los salarios de los trabajadores que perciben su remuneración por partida variable (comisión), las partes acuerdan que la base de cálculo para el pago de las comisiones será la tarifa del cepu, (la que se adjunta y forma parte integrante de la presente) la que podrá tener

una depreciación de un 20% como máximo. En cada ajuste salarial se adjuntará al mismo la tarifa vigente.

Para los casos de las empresas que tienen fijadas sus tarifas como traslado de un punto a otro, se tomará dicha tarifa, salvo que si el traslado insumiera más tiempo del pactado, en cuyo caso se tomará la tarifa de CARTUR a efectos de la base de cálculo.

OCTAVO. Descripción categorías:

Administrativo categoría 1: Telefonista, Telefonista / Recepcionista, Administrativa auxiliar, Cadete / pequeños trámites, Cobranza / bancos, Meet and Greet, Congresos y Eventos.

Administrativo categoría 2: Administrativa, Vendedora / Licitaciones, Cotizaciones / Presupuestos, Liquidación de sueldos, Liquidación de DGI / BPS, Manejo caja chica / cheques, Administración de remises, Despacho de viajes.

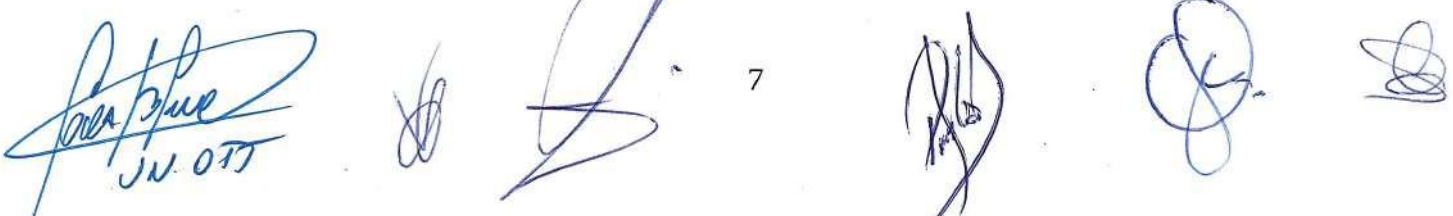
Administrativo categoría 3: Encargada administración, Administración de Flotas, Administración de Repuestos, Secretaria Ejecutiva.

NOVENO. Beneficios:

I) Viáticos extraordinarios por trabajo realizado en feriados no laborables:

A efectos de garantizar el cumplimiento de convenios vigentes en el sector que obligan a realizar el traslado del personal de distintas entidades públicas y privadas, las empresas deben contar con el personal necesario para la realización del servicio requerido en todo momento. Para alcanzar dicho objetivo en los días feriados no laborables, las empresas se obligan a coordinar con 48 horas de anticipación la presentación de cada trabajador y los trabajadores a cumplir con el servicio que se les asigne. En estos casos, los trabajadores recibirán un viático extraordinario equivalente a \$ 685,39 (ultimo importe vigente) (pesos uruguayos seiscientos ochenta y cinco c/39/100) independientes del salario y toda otra compensación acordada en este acuerdo. Para los días feriados del 25 de diciembre, 1º de enero y 1º de mayo de cada año se fija un adicional de \$ 974,45 (ultimo importe vigente) (pesos uruguayos novecientos setenta y cuatro c/45/100) que se suma a la partida nombrada en primer término, es decir que el viático será de \$ 1.660,63 (ultimo importe vigente) (pesos uruguayos mil seiscientos sesenta y tres c/100). Dicho viático se reajustará por IPC en las mismas oportunidades que el salario.

II) Remuneración de trabajadores por comisión en feriados no laborables:

 7

En caso de trabajadores por comisión que trabajen en un feriado no laborable se les abonará un jornal base adicional al que les correspondería percibir por dicho día de trabajo.

III) Antigüedad:

Se acuerda pagar 1 jornal mensual adicional a aquellos trabajadores que generen una antigüedad mayor a un año en el desempeño del cargo. Esta partida se incrementará a razón de 1 jornal mensual por cada año de antigüedad con un máximo de 5 jornales.

IV) Pago de partidas exonerables de acuerdo a la ley 16.713: Las partes acuerdan que las empresas podrán abonar el salario mínimo del sector según lo establece la ley N° 16.713, concordantes y complementarias.

V) Utilización y entrega de los vehículos: Los trabajadores, al finalizar cada jornada están obligados a entregar los vehículos en los lugares y condiciones establecidos por la empresa propietaria de los mismos. La utilización del vehículo de la empresa sin indicación ni autorización de la misma, generará la imposición de sanciones, quedando expresamente prohibida la utilización del vehículo para trasladarse al domicilio particular y/o realización de diligencias personales.

Los trabajadores que acuerden por escrito la tenencia del auto fuera del horario de trabajo percibirán una partida fija por todo concepto de 2,5 jornales mensuales. En el caso que en el horario convenido para dicha tenencia el trabajador fuera convocado a servicio, al valor de dicha tenencia, se le sumará lo devengado en horas y/o comisión de acuerdo al laudo vigente. Para el cálculo de esta suma se tomará la hora de comienzo del servicio para el cual fue convocado y la de finalización del mismo. En el caso de tenencia ocasional se prorrateará el valor de los 2,5 jornales entre 30.

VI) Entrega de las sumas recaudadas: Los trabajadores que recauden en efectivo, al culminar su jornada, deberán realizar la entrega de su liquidación en un plazo máximo de 24 horas. La omisión en el cumplimiento de esta obligación ameritará las sanciones correspondientes. Para el eficaz cumplimiento y control de esta norma las empresas entregarán un recibo con copia dando acuse de recibo de la entrega de las recaudaciones diarias que incluirá fecha y hora de recepción de las mismas por parte de las empresas.

VII) Vales: Los trabajadores deberán solicitar los vales con 72 horas de anticipación y las empresas los autorizarán en la medida de sus posibilidades y en la medida que lo solicitado no supere el monto a percibir por salario del mes.

sostenibilidad del servicio y la protección del ingreso de las personas que trabajan en el sector.

Complementariamente con tal gestión conjunta del buen uso y aplicación de la tarifa del sector Remises, la representación empresarial manifiesta su voluntad de colaborar con los procesos de capacitación y profesionalización que promueva el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) para los trabajadores del sector, en la medida en que la normativa vigente, la disponibilidad de programas y las condiciones operativas y económicas de las empresas así lo permitan.

Las empresas se comprometen a gestionar en coordinación con los trabajadores interesados, la participación en cursos o instancias de formación vinculadas directamente con la actividad (Idiomas – Turismo), priorizando aquellas de contenido técnico o profesional que aporten mejoras efectivas al desempeño de las tareas propias del sector.

Se creará una comisión entre las partes (sindicato UNOTT-empresarios-Cámara Remises) para ir conjuntamente a las autoridades de INEFOP y solicitar cursos específicos para el sector y las necesidades concretas de cada empresa en particular.

Las acciones de capacitación estarán sujetas a las siguientes condiciones:

- a) Su implementación dependerá de la existencia de programas habilitados por INEFOP, de los cupos disponibles y de las posibilidades operativas de la empresa.
- b) La participación simultánea de trabajadores podrá ser limitada, a efectos de no afectar la continuidad del servicio ni comprometer la estabilidad financiera de la empresa.
- c) Los trabajadores deberán participar activamente en la gestión y solicitud ante INEFOP de los cursos o programas de capacitación, colaborando con la empresa en la presentación de la documentación necesaria para su tramitación.
- d) La cantidad de trabajadores beneficiados, podrán ser ajustadas por cada empresa atendiendo a su realidad económica, a la duración y modalidad del curso y a la continuidad operativa del servicio.
- e) En el plazo de los próximos 24 meses las empresas se comprometen a permitir que sus trabajadores asistan al menos a un curso de los que INEFOP ponga a disposición del sector.

La presente cláusula no implica para las empresas una obligación general ni automática de financiar o ejecutar cursos de capacitación que no sean los mencionados de INEFOP, quedando su aplicación condicionada a las circunstancias antes indicadas y a las disponibilidades efectivas de cada empresa.

Las empresas otorgaran una partida económica de \$15.000 (pesos uruguayos quince mil) por trabajador que figure en planilla de trabajo en la modalidad a comisión, proporcional al periodo trabajado durante la vigencia del presente acuerdo por única vez y cuando el cursante cuente con la aprobación de INEFOP y se acredite su efectiva culminación mediante constancia emitida por dicho organismo.

XII) Se mantendrán todos aquellos beneficios adicionales al presente y/o que constituyan una condición más beneficiosa que pudieren tener los trabajadores en las empresas donde se desempeñan.

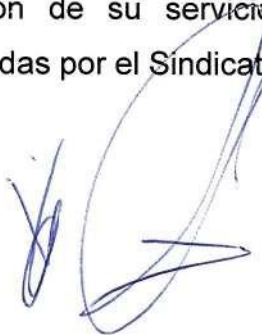
DÉCIMO: Comisión: Las partes constituyen una comisión de relacionamiento laboral integrado por dos representantes por cada parte. Dicha comisión funcionará a convocatoria de cualquiera de las partes y tendrá intervención preceptiva en forma previa frente a cualquier circunstancia o hecho que pudiere generar un conflicto en el sector.

DÉCIMO PRIMERO: Control de horario: Para aquellas empresas que no tengan un sistema de registro horario y en aquellas circunstancias que no exista el mismo o no pueda ser aplicado se formalizará en cada vehículo una planillas que tenga dos vías a los efectos de un mejor control horario del trabajo. Dicha planilla contendrá obligatoriamente el horario realizado por el trabajador. Una de las vías deberá ser devuelta al trabajador firmada por el propietario o administrador de la empresa, o quien éste designe.

DÉCIMO SEGUNDO: Rotura y/o siniestro del vehículo: En caso de rotura y/o siniestro del vehículo, se deberá abonar el salario al trabajador en la medida que cumpla su horario habitual en lugar a determinar por la empresa y/o en otro vehículo designado. Si la empresa se encuentre impedida de generar una distribución del trabajo a efectos de reasignar tareas a un conductor, queda facultada a otorgar un período de 10 días de la licencia anual a gozar por el trabajador, siempre que este tuviere derecho a esos días de licencia y mientras se produce la reparación. Esto sin perjuicio de las regulaciones y herramientas legales al respecto.

DÉCIMO TERCERO. Libertades sindicales:

1º) Respeto al fuero sindical. Para usufructuar la licencia gremial, el sindicato deberá comunicarlo por escrito con antelación de 48 horas, a efectos de que la empresa pueda coordinar la atención de su servicio o por razones de causa mayor que serán debidamente justificadas por el Sindicato de Rama.



2ª) Las empresas descontarán de los salarios a percibir, la cuota sindical a aquellos trabajadores que lo autoricen por escrito, debiendo entregar al sindicato las sumas retenidas por tal concepto, en un plazo de 10 días a partir del pago efectivo del salario.

3ª) Dando cumplimiento a lo establecido en el Art. 4 de la ley 17940 las partes acuerdan que las empresas otorgarán y pagarán a los trabajadores una licencia sindical, mensual, no acumulable, consistente en 30 minutos por trabajador, en aquellas empresas que posean más de cinco trabajadores. Asimismo en aquellas empresas con menos de cinco trabajadores se reconoce el derecho de estos al goce de licencia sindical buscándose en cada caso concreto los mecanismos para su efectivización.

DÉCIMO CUARTO. Formación profesional: Las partes acuerdan: **a)** concurrir a INEFOP con el objetivo de elaborar una estrategia de capacitación y formación profesional continua y/o consultoría de diálogo bipartito, **b)** firmar los compromisos que se asuman en INEFOP a efectos de la consolidación de los proceso de formación profesional y **c)** los trabajadores asumen el compromiso de asistencia a los cursos resultado del presente.

DÉCIMO QUINTO: Las partes entienden necesario abordar el tema de la flexibilidad horaria en el sector, viáticos de viajes al interior, etc, a cuyos efectos se tratarán en la comisión constituida en la cláusula décima primera del presente.

DÉCIMO SEXTA: Cláusulas de género:

a) Las partes acuerdan trabajar sobre promover cambios culturales que propicien la compatibilización de responsabilidades laborales entre hombres y mujeres.

b) Corresponsabilidad: Las partes se comprometen a impulsar el diálogo sobre cuidados integrando la corresponsabilidad social y de género en los ámbitos de negociación colectiva.

c) Género: En consonancia con la labor de la Comisión Interinstitucional Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, comprometida con la promoción de la equidad de género en el mundo laboral, asegurando la inclusión de políticas activas que reduzcan las desigualdades estructurales y fomenten condiciones laborales justas y equitativas.

d) Violencia basada en Género: Se acuerda diseñar y ejecutar un plan de acción para promover en todas las empresas del sector, la cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso, que se ajusten a

lo establecido en el CIT190 y la Recomendación 206, a través de la ley N.º 19.849 del 23 de diciembre de 2019.

En ese marco se promoverán acciones para la prevención y actuación ante situaciones de violencia en el ámbito laboral, por ejemplo, instrumentar planes y programas de capacitación y sensibilización para todos los empleados de las empresas, con el objetivo de contribuir a promover ambientes de trabajo digno, equitativos, basados en el diálogo, el buen relacionamiento y en entornos laborales saludables.

e) Acoso Laboral: De conformidad con lo previsto en la Ley N.º 18.561 de Acoso Sexual y su reglamentación en el Decreto 256/0177, las partes ratifican el compromiso de continuar con las medidas que prevengan, desalienten y sancionen comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral. En este sentido declaran su voluntad de divulgar una política consecuente contra el acoso sexual, incorporando la temática tanto en la gestión de seguridad y salud de la empresa como en la agenda de los ámbitos bipartitos correspondientes.

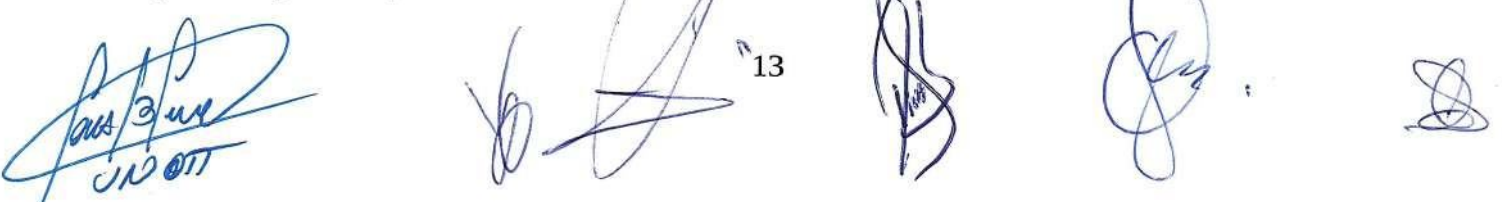
DÉCIMO SÉPTIMO: Culminación de ciclos educativos:

Crear un compromiso de trabajo conjunto (empresa-sindicato) para que, a través de INEFOP-PROCES se establezca un programa de terminación de ciclos educativos tanto en ciclo básico como bachillerato.

DÉCIMO OCTAVO: Cláusula 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 otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

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.

DÉCIMO NOVENO: Mecanismos de conciliación y mediación: Se establecen las bases de conciliación y mediación para evitar confrontaciones innecesarias sobre interpretación de este acuerdo o cualquier diferencia de naturaleza colectiva o individual que pueda aparejar conflicto entre las partes. En este sentido, todo planteo o desavenencia que pueda llegar a aparejar un desacuerdo entre las partes, se sustanciará según el siguiente procedimiento:



a) El asunto se expondrá por escrito a la otra parte y al MTSS.

b) El MTSS al recibir el reclamo lo comunicará a la otra parte dentro de las 24 horas siguientes.

c) A partir de su conocimiento la parte respecto de la cual se efectúa el planteo o reclamo dispondrá de un plazo de 48 horas hábiles para contestar por escrito su posición a una Comisión de Conciliación integrada por dos delegados de cada una de las partes y el MTSS.

d) A su vez, desde el mismo momento, cada parte dispondrá de 72 horas hábiles para nombrar sus delegados ante dicha Comisión.

VIGÉSIMO: Salarios mínimos: Se establecen los siguientes salarios mínimos vigentes a partir del 01.07.2025 y 01.01.2026:

Categorías	Salario mínimo 01.07.2025 (3.3%)	Jornal mínimo (3.3%)
Chofer	\$ 29826.19	Salario / 30 = 994.20
Administrativo categoría 1	\$ 26346.48	Salario/ 25= 1053.85
Administrativo categoría 2	\$ 28410.61	Salario/ 25= 1136.42
Administrativo categoría 3	\$ 30086.86	Salario/25 = 1203.47

Categorías	Salario mínimo 01.01.2026 (3.6%)	Jornal mínimo (3.6%)
Chofer	\$ 30899.93	Salario / 30 = 1029.99
Administrativo categoría 1	\$ 27294.95	Salario / 25= 1091.79

Administrativo categoría 2 \$ 29433.39

Salario / 25= 1177.33

Administrativo categoría 3 \$ 31169.98

Salario/ 25 = 1246.79

VIGÉSIMO PRIMERO: VOTACIÓN DE LA FORMULA:

- 1- Las partes unánimemente acuerdan prescindir de la convocatoria previa a la votación establecida por el art. 14 de la Ley 10.449 para la propuesta presentada en la presente Acta.
- 2- En este estado se somete a votación la propuesta presentada en la presente Acta, conjuntamente por el sector empleador y trabajador, la cual es votada en forma afirmativa por ambos sectores. El Poder ejecutivo se abstiene.
- 3- En consecuencia la fórmula resulta aprobada por mayoría.

Leída que fue se ratifica y firma en señal de conformidad en ocho ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha indicados. *Interlineado Diana Ferrer*



Andrea Custodio
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.

Liliana Sarganas
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.

Cecilia Siqueira
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.

15