

**ACTA DE VOTACIÓN:** En Montevideo a los 10 días del mes de diciembre de 2025 reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 7 “Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines” , integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Gonzalo Illarramendi, Viviana Dell’Acqua y Lic. Beatriz Lorda; delegación empresarial: Dr. Pablo Duran y Dr. Juan José Franchini; delegación trabajadores: Silvio Planchesteiner y Diego Zipitria; así mismo con la presencia del Sub Grupo N° 5 “Derivados del petróleo y el carbón, asfalto, combustibles, lubricantes, productos bituminosos” delegados de los trabajadores, Sres. Pablo Sequeira, Martín Guerra y Alejandro Acosta, los delegados del sector empresarial, Ing. Marcelo Busquets y Dr. Fernando Pérez Tabó en representación de Distribuidora de Gas de Montevideo S. A – Grupo Petrobras y Sr. Gustavo González quienes manifiestan que:

**Antecedentes:** No habiéndose llegado a acuerdo en materia de salarios y otras condiciones de trabajo, los delegados del Poder Ejecutivo, dentro de la órbita de sus competencias, presentaron una propuesta de votación, las que las partes dan por conocida con suficiente antelación.

**PRIMERO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE VERIFICACIÓN DE LOS AJUSTES SALARIALES:**

El presente acuerdo abarcará el periodo comprendido entre el 1ero de julio 2025 y el 30 de junio de 2027, disponiéndose que se efectuaran los siguientes ajustes salariales: 1ero de julio 2025, 1ero de enero de 2026, 1ero de julio de 2026 y 1ero de enero de 2027.

**SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcarán a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector de actividad indicado precedentemente.-

**Ajustes salariales:**

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

	Franjas salariales nominales para el sector horas laborales actualizables al 1/7/26
Nivel 1	Hasta \$38.950
Nivel 2	Entre \$38.951 a \$165.228
Nivel 3	Desde \$165.229

II) Estas franjas nominales serán actualizadas a los 12 meses de 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. Los montos consideran salarios base por categoría.

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

Ajustes salariales nominales				
	1 jul 25	1 ene 26	1 jul 26	1 ene 27
Nivel 1	3.3%	3.6%	2.8%*	3.5%



Ajustes salariales nominales				
Nivel 2	2.5%	3.3%	1.9%*	3.2%
Nivel 3	1.6%	2.9%	1.7%	2.7%

**\* Estos porcentajes, de corresponder, deberán integrarse con el correctivo intermedio**

**TERCERO: AJUSTE CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1ero. DE JULIO DE 2025:**

Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2025, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2025, para el **Nivel 1** salarios hasta \$ 38.950 de **2.37% (dos con treinta y siete por ciento)** que surge de 3.3% por concepto de aumento nominal y el descuento de -0.91% del correctivo en negativo final de la DÉCIMA RONDA, para el **Nivel 2** salario de entre \$38.951 y \$ 165.228 de **1.58% (uno con cincuenta y ocho)** que surge de 2.5% por concepto de aumento nominal y el descuento de -0.91% del correctivo en negativo final de la DÉCIMA RONDA y para el **Nivel 3** de **0.68% (cero con sesenta y ocho por ciento)** que surge de 1.6% por concepto de aumento nominal y el descuento de -0.91% del correctivo en negativo final de la DÉCIMA RONDA. Siendo los salarios mínimos, los que a continuación se dirán:

Administrativo	71874
Técnico administrativo	91717
Técnico administrativo relevante	127927
Asesor comercial	65024
Capataz	110039
Oficial técnico	82227
Encargado	135574
Inspector	76707
Jefe equipo redes	79465
Jefe equipo redes relevante	102061
Gasista	70833
Controlador de despacho	162506
Secretaria	112744
Oficial reclamos e instalaciones	65650
Oficial guardia reclamos	74248
Tomafacturador	78332
Distribuidor	87466
Supervisor	98576
Subjefe	96127

**CUARTO: AJUSTE CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1ero de ENERO DE 2026:**

Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2026, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2025, para el Nivel 1 de **3.6%** (tres con seis por ciento) por concepto de aumento nominal, para el Nivel 2 de **3.3%** (tres con tres por ciento) por



concepto de aumento nominal y para el nivel 3 de **2.9%** (dos con nueve por ciento) por concepto de aumento nominal. Siendo los salarios mínimos, lo que a continuación se dirán:

Administrativo	74246
Técnico administrativo	94743
Técnico administrativo relevante	132148
Asesor comercial	67170
Capataz	113670
Oficial técnico	84940
Encargado	140048
Inspector	79238
Jefe equipo redes	82087
Jefe equipo redes relevante	105430
Gasista	73170
Controlador de despacho	167868
Secretaria	116464
Oficial reclamos e instalaciones	67817
Oficial guardia reclamos	76698
Tomafacturador	80917
Distribuidor	90353
Supervisor	101829
Subjefe	99299

*[Handwritten signature]*

**QUINTO: AJUSTE CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1ero de JULIO de 2026.**

Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2026, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2026, para el Nivel 1 de 2.8% (dos con ocho por ciento) por concepto de aumento nominal, para el Nivel 2 de 1.9% (uno con nueve por ciento) por concepto de aumento nominal y para el nivel 3 de 1.7% (uno con siete por ciento) por concepto de aumento nominal.

*[Handwritten signature]*

**SEXTO: AJUSTE CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1ero de ENERO DE 2027:**

Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2027, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2026, para el Nivel 1 de **3.5%** (tres con cincuenta por ciento) por concepto de aumento nominal, para el Nivel 2 de **3.2%** (tres con veinte por ciento) por concepto de aumento nominal y para el Nivel 3 de **2.7%** (dos con siete por ciento) por concepto de aumento nominal.

**Correctivos: I)** A los 12 meses del acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) entre la inflación subyacente observada más el margen establecido de 0,5pp para el Nivel 1 y de 1pp para el Nivel 2 y los aumentos nominales otorgados en dicho período.

**II)** Al final del acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante los 24 meses anteriores, y los aumentos nominales

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*



otorgados en dicho período incluyendo los correctivos de haber correspondido, de forma de asegurar de que no haya pérdida de salario real.

Los salarios que laudan por el Nivel 3 (más de \$165.229 a Junio 2025) no tendrán aplicación de correctivos.

**VOTACIÓN:** Sometida a votación la propuesta precedente, la misma fue aprobada con los votos afirmativos de los delegados del Poder Ejecutivo y del sector empleador, contando con el voto negativo del sector trabajador.

**FUNDAMENTACIÓN DEL VOTO NEGATIVO DEL SECTOR TRABAJADOR:** Discrepamos con el concepto contenido en la pauta referido a que, solo habrá incremento de salario real si cumple con la meta inflacionaria prevista.

**FUNDAMENTACIÓN DEL VOTO AFIRMATIVO DEL SECTOR EMPLEADOR:** Si bien se acompañó con el voto afirmativo la propuesta formulada por el Poder Ejecutivo, es de nuestro interés señalar lo siguiente:

**1. Situación de partida: remuneraciones y beneficios superiores al mercado**

La Empresa deja constancia que las condiciones salariales y beneficios actualmente vigentes en la organización se sitúan por encima de los promedios del mercado, contándose con remuneraciones mínimas nominales superiores a \$ 90.000 mensuales (por 40 hs. semanales de labor), así como con un conjunto consolidado de beneficios, entre los que se destacan los referidos a la salud.

Este punto de partida constituye un marco de protección y estabilidad laboral significativamente más favorable que el observado en otros sectores comparables de la economía.

**2. Disposición de la Empresa y propuesta formulada**

A pesar de ese punto de partida, la Empresa mantuvo durante toda la negociación una actitud constructiva, procurando acercar posiciones y alcanzar un acuerdo sostenible para todas las partes.

En ese sentido, presentó una propuesta integral que supera los lineamientos salariales del Poder Ejecutivo, y que además incorpora soluciones concretas a todos los temas planteados por el Sindicato.

Dicha propuesta —según consta en el documento presentado en esta instancia— incluyó:

**a. Aspectos salariales**

Dos partidas anuales sujetas a resultados, con un mínimo de \$ 12.500 nominales cada una, no contempladas en los lineamientos oficiales.

Un correctivo intermedio que, para el nivel 2 de ingresos, utiliza el IPC o el IPC con exclusiones, el que resulte mayor, en lugar del indicador de "inflación subyacente" previsto en la fórmula establecida en los lineamientos del gobierno, otorgando así una cobertura más favorable al trabajador.

La Empresa incluso manifestó su disposición a aplicar el correctivo negativo correspondiente al convenio vencido (-0,91%), en dos tramos semestrales iguales (julio 2025 y enero 2026), con el objetivo de facilitar la transición.

**b. Beneficios**

Inclusión de una licencia especial de hasta 8 horas anuales con goce de sueldo, destinada al acompañamiento en situaciones de enfermedades oncológicas —u otras causas debidamente comprobables que fueran planteadas y analizadas durante la negociación—, aplicable a un amplio espectro de familiares (hijos, cónyuge o concubino, padres, abuelos, menores a cargo y personas con discapacidad bajo tutela). Esta licencia podría utilizarse tanto para la realización de consultas, tratamientos, terapias, convalecencias domiciliarias como para trámites médicos vinculados a dichas situaciones.

Un incentivo para los trabajadores que se desempeñan en régimen de turnos, consistente en la generación de un día adicional de licencia cuando, durante el año, no registraran inasistencias, excepto aquellas derivadas de licencias médicas certificadas por el BPS o de licencias otorgadas por la empresa o establecidas por ley. Dicho día sería gozado conjuntamente con la licencia reglamentaria o especial correspondiente al año siguiente.



Todas mejoras propuestas se agregarían a los beneficios existentes, conformando un esquema que habría de continuar ampliando y fortaleciendo la protección y las condiciones laborales de los trabajadores.

3. Consideración de los planteos del Sindicato

La Empresa deja expresa constancia que todos los puntos presentados por el Sindicato fueron analizados y abordados en su propuesta, procurando combinar sostenibilidad económico-financiera con mejoras reales para los trabajadores.

Asimismo, la Empresa no tiene condiciones para aceptar la propuesta de acercamiento realizada por el Ministerio, por presentar diferencias significativas respecto de la posición empresarial y reflejar en mayor medida elementos previamente planteados por la organización sindical, los que ya habían sido evaluados y rechazados por la Empresa por razones tanto cualitativas como cuantitativas.

4. Cláusula de paz

En atención al esfuerzo económico y organizacional implícito en su propuesta, la Empresa mantuvo la expectativa de que el Sindicato aceptara una propuesta que superaba las pautas de gobierno y que, como es habitual en estos casos, se acordara una cláusula de paz por todo el período de vigencia del convenio (dos años), a fin de dotar de previsibilidad a las relaciones laborales y asegurar la continuidad operativa esencial para la actividad de la Empresa.

Tanto la propuesta de la Empresa como esta contrapartida fueron rechazadas por el Sindicato.

5. Resultado de la negociación

La Empresa deja constancia que, pese a haber presentado una propuesta superior a los lineamientos del Poder Ejecutivo y superadora respecto de varios planteos sindicales, la misma fue rechazada por el Sindicato.

ANEXO

Consejo de Salarios

Propuesta de la Empresa – Planteada en reunión tripartita del 24/11/2025

(Documento revisado y mejorado)

1. Situación de partida

La Empresa considera que las remuneraciones y beneficios actualmente vigentes, incluyendo salarios mínimos nominales superiores a \$ 90.000 mensuales, se encuentran por encima de la media del mercado.

Aun así, y con el objetivo de alcanzar un acuerdo equilibrado y sostenible, la Empresa presenta una propuesta que supera en materia salarial las pautas establecidas por el Poder Ejecutivo y que, en materia de beneficios, incorpora soluciones concretas que atienden los planteos formulados por el Sindicato.

2. Correctivo intermedio – Año 1 (Nivel 2 de ingresos nominales)

En relación con el ajuste intermedio previsto en las pautas oficiales, la Empresa propone, para el Nivel 2 de ingresos nominales, sustituir el indicador de inflación subyacente por el Índice de Precios al Consumo (IPC) o el IPC con exclusiones (IPCce), aplicándose el que resulte mayor, con el fin de otorgar una cobertura más favorable al trabajador.

Fórmula propuesta para el correctivo intermedio:

$$\text{Correctivo Intermedio} = \frac{1 + \text{Var IPC}(*\backslash)_{12m}}{1 + (\text{Ajustes otorgados}_{12m} + \text{margen de tolerancia})} - 1$$

Donde:

- **IPC(\*)** es el IPC o el IPCce, según cuál arroje un valor superior.
- **Margen de tolerancia:** 1% para el Nivel 2.
- **El correctivo aplicará únicamente si:**

$$\text{Var IPC}(*\backslash)_{12m} > \text{Ajustes otorgados}_{12m} + \text{margen de tolerancia}$$

3. Gratificaciones especiales

3.1 Gratificación especial 1

(La Empresa evaluará aplicar esta gratificación u optar por la variante asociada al volumen firme vendido).



	Si volumen anual vendido V=R+SGP+ID del Sector entre 1º/10/2025 y 30/09/2026 es:
\$ 12.500	55.500.000 <= V < 57.000.000
\$ 14.000	57.000.000 <= V < 59.000.000
\$ 15.000	59.000.000 <= V < 62.000.000
\$ 17.000	V >= 62.000.000

Variante referida al volumen firme vendido

A pagar en octubre 2026 (valor nominal)	Si volumen anual vendido V=R+SGP del Sector entre 1º/10/2025 y 30/09/2026 es:
\$ 12.500	44.500.000 <= V < 46.000.000
\$ 14.000	46.000.000 <= V < 48.000.000
\$ 15.000	48.000.000 <= V < 50.000.000
\$ 17.000	V >= 50.000.000

3.2 Gratificación especial 2

La Empresa propone el pago de \$ 12.500 nominales si se verifica la siguiente condición durante el año 2026:

$$\frac{m^3 \text{ Firme 2026}}{\text{Costo laboral real 2026}} > x$$

El valor de x será definido en función de los datos del Presupuesto 2026.

4. Beneficio de Cuidados

Se propone la creación de una **licencia especial de hasta 8 horas anuales con goce de sueldo**, consecutivas o fraccionadas, destinada al acompañamiento en situaciones de enfermedades oncológicas (u otras causas debidamente comprobables que fueran planteadas y analizadas durante la negociación).

4.1 Familiares comprendidos

La licencia podrá utilizarse para acompañar a:

- Hijos e hijas
- Menores a cargo inscriptos en formularios 3100 del BPS
- Cónyuge o concubino/a declarado en FONASA
- Madre y padre
- Abuelas y abuelos
- Familiares bajo tutela judicial y/o inscriptos en el Registro Nacional de Discapacidad

4.2 Alcance

Su utilización será válida para:

- Consultas o tratamientos médicos
- Terapias
- Convalecencias en domicilio
- Trámites administrativos relacionados

4.3 Condicionantes

- Debe comunicarse a la Empresa con 24 horas de anticipación, salvo razones de fuerza mayor.

- Debe presentarse certificado médico o comprobante administrativo dentro de un plazo máximo de 48 horas.
- El uso de esta licencia no genera derecho a salario vacacional.
- Es de goce efectivo, por lo que no puede acumularse, compensarse ni sustituirse.
- Su utilización no implica pérdida de salarios.

##### 5. Incentivo para trabajadores en régimen de turnos

La Empresa propone un incentivo específico para los trabajadores que cumplen tareas en régimen de turnos:

Cuando, durante el año, el trabajador **no registre inasistencias**, salvo aquellas derivadas de:

- Licencias médicas certificadas por el BPS
- Licencias otorgadas por la Empresa
- Licencias establecidas por ley (reglamentaria, maternidad/paternidad, duelo, estudio, entre otras)

se generará **un (1) día adicional** de licencia para ser gozado exclusivamente junto con la **licencia reglamentaria o especial del año siguiente**, sin computarse a los efectos de otros beneficios vinculados a la antigüedad o similares.

##### 6. Correctivo negativo del convenio anterior

La Empresa propone aplicar el **correctivo negativo** correspondiente al convenio vencido al **30 de junio de 2024**, cuyo valor asciende a **-0,91%**, en **dos tramos semestrales iguales**:

- 50% en julio de 2025
- 50% en enero de 2026

Esta modalidad permite una implementación gradual, mitigando el impacto inmediato sobre la remuneración.

Leída que les fue las partes firman y ratifican en ocho ejemplares.- *Emendado: Fraschini, vale-*

*[Signatures]*  
PLAUGHESTEINER

*[Signature]*  
Dr. Juan José Fraschini

*[Signature]*  
M. ZUSQUET

*[Signature]*  
Dr. Pablo Scuran

*[Signature]*

*[Signature]*  
Diego Zepeda

REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY  
MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL  
DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO  
NEGOCIACION  
COLECTIVA

*[Signature]*  
Viviana Dell'Acqua  
División Negociación Colectiva  
M.T.S.S.

*[Signature]*

*[Signature]*