



ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS.
MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN NACIONAL

INTEGRADORA (PURA) D) Delegados del Poder Ejecutivo:

Lic. Andrea Badolati, Lic. Marcelo

Terevinto, Dra. Bettina Fernández, y Mag. Diego Sasiaín;

b) Delegados de los trabajadores:

por FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y de

Servicios), los Sr. Favio Riverón y Sra. Viviana Blanco

c) Delegados Empresariales:

la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay,

representada en este acto por el

Dr. Diego Yarza y Dr. Ramiro Martínez, arriban al siguiente acuerdo de Consejo de

Salarios:

PRIMERO: Finalizada la ronda de Consejos de Salarios se procede a analizar el resultado de la misma, constatándose que se produjo negociación respecto a: 02) Artículos para el hogar; 03) Máquinas de oficina, 06) Casas de música; 07) Librerías y papelerías; 08) Barracas de construcción; 11) Casas de fotografía; 12) Casas dentales; 13) Distribución de Productos Farmacéuticos 15) Venta de motos, ciclomotores, sus repuestos y accesorios; 18) Supermercados; 20) Barracas y cooperativas de cereales, 21) Envasado de supergas, 22) Distribución de supergas, 23) Fleteros de supergas, 24) Cooperativas de Consumo.

SEGUNDO: Ámbito de Aplicación. Para todas las actividades comprendidas en el Grupo No. 10 no mencionadas anteriormente, con la excepción de las no mencionadas que tienen acuerdo vigente a la fecha del presente, este Consejo de Salarios, por unanimidad de todos sus miembros, celebra el presente acuerdo que abarcará el período comprendido entre el 1º de julio del año 2025 y el 30 de junio del año 2027, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1/7/2025, 1/1/2026, 1/7/2026 y el 1/1/2027. Se excluye del acuerdo a los cargos Gerenciales, de confianza y de dirección.

TERCERO: Ajustes salariales.

I) 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 con 44 horas laborales semanales
Nivel I	Hasta \$35.704
Nivel II	Entre \$35.705 a \$ 151.459
Nivel III	Desde \$151.460

II) Estas franjas nominales serán actualizadas a los 12 meses de vigencia del acuerdo (01/07/26) 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 laboral.

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	2,37%	3.6%	2.8%*	3.5%
Nivel 2	1,58%	3.3%	1.9%*	3.2%
Nivel 3	0,68%	2.9%	1.7%	2.7%

* Estos porcentajes, de corresponder, deberán integrarse con el correctivo intermedio (en julio 2026).

IV) Ajuste salarial al 1º de julio de 2025:

Atendiendo la aplicación del correctivo final establecido en el acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 20/12/23 (-0,91%) y lo dispuesto en las cláusulas tercera del presente acuerdo, el porcentaje de ajuste a aplicar a partir del 1/7/25 sobre las remuneraciones vigentes al 30/06/25 asciende a **2,37% para el Nivel 1; 1,58% para Nivel 2 y 0,68% para Nivel 3**

Dicho porcentaje resulta de desacumular, al ajuste salarial nominal previsto para el período de julio – diciembre 2025 (3,3% nivel 1; 2,5% nivel 2 y 1,6% nivel 3), y el correctivo final previsto en el acuerdo de Consejo de Salarios de la 10a. Ronda.

[Signature] Nivel 1: $1,033/1,0091 = 2,37\%$

[Signature] Nivel 2: $1,025/1,0091 = 1,58\%$

[Signature] Nivel 3: $1,016/1,0091 = 0,68\%$

V) Ajuste salarial al 1º de enero de 2026: En aplicación de lo establecido en la cláusula tercera del presente acuerdo, a partir del 1/01/26 corresponde aplicar un ajuste salarial

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

nominal del **3,6% para el Nivel 1; del 3,3% para el Nivel 2 y 2,9% para el Nivel 3** sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2025.

VI) Ajuste salarial al 1º de julio de 2026:

En aplicación de lo establecido en la cláusula tercera del presente acuerdo, a partir del 1/07/26 corresponde aplicar un ajuste salarial nominal del **2,8% para el Nivel 1; del 1,9% para el Nivel 2 y 1,7% para el Nivel 3** sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2026. Estos porcentajes podrán ser modificados en virtud de la aplicación del correctivo intermedio, en caso de corresponder.

VII) Ajuste salarial al 1º de enero de 2027:

En aplicación de lo establecido en la cláusula tercera del presente acuerdo, a partir del 1/01/27 corresponde aplicar un ajuste salarial nominal del **3,5% para el Nivel 1; del 3,2% para el Nivel 2 y 2,7% para el Nivel 3** sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2026.

CUARTO: Correctivos

I) 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.

II) 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 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. Este correctivo se aplicará sólo por la diferencia en la que la variación del IPC con exclusiones supere el acumulado de los ajustes salariales otorgados y el margen correspondiente para cada franja.

III) 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 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. ($7.02 + 0.5 = 7.52\%$). El monto del correctivo será sólo por la diferencia.

IV) Tolerancia en el correctivo intermedio para la Franja salarial 2

El margen de tolerancia será de **1 (un) punto porcentual**. El correctivo intermedio 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. ($5.88 + 1 = 6.88\%$). El monto del correctivo será sólo por la diferencia.

V) Correctivo final. Al final del acuerdo, el 1º de julio de 2027, se aplicará, si corresponde, un porcentaje por concepto de correctivo si la inflación acumulada durante los últimos 24 meses (1º de julio de 2025 a 30 de junio de 2027), medida por el IPC general, publicado por el INE, supera los ajustes nominales otorgados en dicho período -e incluyendo el correctivo intermedio en caso de haberse otorgado-. No se aplicará este correctivo si la inflación, en el periodo referido, no supera el total de los ajustes nominales acumulados del mismo.

QUINTO: Composición del salario mínimo.

Los salarios podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones a que refiere el art. N° 167 de la Ley N° 16713. No estarán comprendidos dentro de los mismos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo.

SEXTO: Los incrementos de salarios establecidos en este acuerdo no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones. Si se hubieran otorgado incrementos de salarios a cuenta de lo establecido en este acuerdo podrán deducirse si estuviesen debidamente documentados.

SÉPTIMO: Actas de ajustes. Las partes acuerdan que en las oportunidades que correspondan los ajustes y correctivos establecidos en el presente, se reunirán a los efectos de plasmar en un acta el ajuste que corresponda.

OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento

de las siguientes leyes de Género: Ley 16.045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17.514 sobre Violencia Doméstica, Ley 18.561 de Acoso Sexual, Ley 19.122 de acciones afirmativas y Ley 17.817 referente a Xenofobia, Racismo y toda forma de discriminación. Las partes de común acuerdo 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 otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT Nº100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre Prevención de Cáncer Génito Mamario, la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT Nº 100, 111 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las empresas promoverán la equidad de Género en toda la relación laboral conforme a la legislación vigente. A tales efectos, se comprometen a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente. Asimismo las partes se comprometen a difundir y a hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las Leyes 19.580 (Violencia hacia las mujeres, basada en género) y 19.530 (Salas de lactancia materna) y Decreto 234/018 (Reglamentación de la Ley 19530).

NOVENO: Licencia por cuidados: 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 estas condiciones el trabajador/a no tendrá derecho al cobro del jornal o los jornales correspondientes. El uso de este derecho no generará descuento en la prima por presentismo que pudieran existir ni afectación salarial alguna.

DÉCIMO: 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.

2025-13-2-0004084

DÉCIMO PRIMERO: 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 SEGUNDO: Ratifican beneficios. Se mantienen vigentes los beneficios pactados en los convenios y resoluciones de consejo de salarios anteriores que no se contrapongan con el presente.

DÉCIMO TERCERO: Cláusula Prevención de Conflictos. En caso de situaciones o diferencias entre trabajadores y empresarios del sector que puedan derivar en la eventual detención de tareas, con pérdida de salarios para los trabajadores y pérdida de productividad para las empresas, las partes buscarán su solución a través de las siguientes instancias: a) reunión bipartita en procura de un rápido entendimiento; b) si en el término de 48 hs no se lograra un acuerdo se requerirá al Consejo de Salarios la urgente convocatoria a las partes, actuando el mismo como órgano de mediación o conciliación; c) en caso de que dentro de un plazo de siete días su intervención no lograse dar una solución al diferendo, las partes quedarán en libertad de adoptar medidas que estimen pertinentes.

DÉCIMO CUARTO: 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 de Comercio y Servicios (FUECYS).

Leída, se firman 6 ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.


Diego Sasiaín
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.


Bettina Fernández
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.


Marcelo Terevinto
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.
