ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 18 de diciembre de 2025, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo No. 13 "Transporte y Almacenamiento"**, **Subgrupo 09, "Transporte Marítimo"**, EMPRESAS NO COMPRENDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA LEY 19442, integrado: **POR EL PODER EJECUTIVO**: Los Dres. Cecilia Siqueira, María Noel Llugain y Evelyn Di Paula. **POR EL SECTOR EMPRESARIAL**: Los Dres. Cyro Pereyra y Anibal de Olivera por el Grupo 13, y los Dres. Nicolas Scarela y Juan Diego Menghi por el Subgrupo 09, "Transporte Marítimo", EMPRESAS NO COMPRENDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA LEY 19442. **POR EL SECTOR TRABAJADOR**: Los Sres. José Fazio y Damian Fernández por el Grupo 13 y los Sres. Sergio Colo y Martín Correa por el **Subgrupo 09, "Transporte Marítimo", EMPRESAS NO COMPRENDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA LEY 19442.**----------

RESUELVEN POR ACUERDO QUE:

PRIMERO. Ámbito de Aplicación: Las normas del acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y trabajadores pertenecientes al **Grupo No. 13 "Transporte y Almacenamiento",** Subgrupo 09 "Transporte marítimo", EMPRESAS NO COMPRENDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA LEY 19.942.----------

SEGUNDO. Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente abarca el período comprendido entre el 1° de julio 2025 y el 30 de junio 2027, efectuándose ajustes semestrales en las siguientes fechas 1° de julio 2025, 1° de enero 2026, 1° de julio 2026, 1° de enero 2027 y un correctivo final el 1° de julio 2027.----------

TERCERO. Antecedentes. A) Las partes dejan constancia que está pendiente el correctivo final dispuesto en la cláusula segunda, E) del acuerdo de fecha 14 de noviembre de 2023, el cual deja un saldo de -0,91%.----------

B) El mencionado correctivo se aplicará de la siguiente manera: -0,455 % en el primer ajuste previsto del presente acuerdo (julio 2025) y el -0,455 % en el segundo ajuste previsto para el presente acuerdo (enero 2026).----------

CUARTO. Ajustes salariales: I) Se aplicarán ajustes diferenciales de acuerdo a las siguientes franjas de salarios nominales, que serán actualizadas por IPC el 1º de julio de 2026:----------

Franja 1: salarios nominales hasta **$ 38.950**.----------

Franja 2: salarios nominales desde **$ 38.951 hasta $ 165.228**.----------

Franja 3: salarios nominales desde **$ 165.229**.----------

II) Estas franjas nominales son para 200 horas mensuales de trabajo.----------

III) La meta de inflación prevista por el Banco Central del Uruguay es de 4,5% para el período 01.07.25 – 30.06.26.----------

IV) A las Franjas 1 y 2 se les aplican dos correctivos con las siguientes características: **a)** El correctivo solo se aplicará en más y **b)** Se aplicarán los correctivos si correspondiere al año del acuerdo considerando el IPC con exclusiones, los márgenes de flexibilidad que correspondan en cada una de las franjas y a la finalización del mismo un correctivo por IPC. ----------

A la Franja 3 no se aplicará correctivo.----------

V) Ajustes para los salarios nominales hasta $ 38.950: ----------

A. Ajuste 1º de julio 2025: Se establece con vigencia a partir del 1º de julio 2025 un incremento salarial nominal de **2,83 % (**(-0,455 / 100)+1= 0,99545**)** (1.033 * 0,99545= 1.0283) sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2025 resultante de la acumulación de los siguientes ítems.----------

a. 3.3 % por concepto de aumento de salarios nominal.----------

b. -0,455 % acordado en este ámbito, representa la mitad de lo que corresponde, resultante de la aplicación de la cláusula segunda, E) del acuerdo de Consejo de Salarios del 14 de noviembre de 2023 en función de la comparación entre la inflación proyectada durante el período 01.07.2024 (1.042 * 1.013 = 5.55 %) y la efectivamente registrada en dicho período según información del INE 4.59 % (1.0459 / 1.0555 = 0,9909)(0,9909 – 1 = -0,0091) (-0,0091 * 100 = -0,91 %).----------

B. Ajuste 1º de enero 2026: Se establece con vigencia a partir del 1º de enero de 2026 un incremento salarial nominal de **3,13 % (**(-0,455 / 100)+1= 0,99545**)** (1.036 * 0,99545 = 1.0313) sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2025 resultante de la acumulación de los siguientes ítems:----------

a. 3,6 % por concepto de incremento salarial nominal.----------

b. -0,455 % acordado en este ámbito, representa la mitad de lo que corresponde, resultante de la aplicación de la cláusula segunda, E) del acuerdo de Consejo de Salarios del 14 de noviembre de 2023 en función de la comparación entre la inflación proyectada durante el período 01.07.2024 (1.042 * 1.013 = 5.55 %) y la efectivamente registrada en dicho período según información del INE 4.59 % (1.0459 / 1.0555 = 0,9909)(0,9909 – 1 = -0,0091) (-0,0091 * 100 = -0,91 %).----------

C. Ajuste 1º de julio 2026: Se establece con vigencia a partir del 1º de julio de 2026 un incremento salarial nominal sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2026 resultante de la acumulación de los siguientes ítems: ----------

a. 2,8 % por concepto de incremento salarial nominal.----------

b. Un porcentaje por concepto de correctivo si la inflación subyacente acumulada durante los últimos 12 meses, medida por IPC con exclusiones, publicado por el INE, supera los

ajustes nominales otorgados en dicho período (1.033 * 1.036 = 7,02%) más un margen de tolerancia del 0,5 puntos porcentuales (7.02+0,5= 7,52%). El margen de tolerancia implica que la inflación debe ser superior al aumento nominal otorgado por encima del margen de tolerancia (7,52%) y solo se aplicará por la diferencia en la que supere el margen.----------

D. Ajuste 1º de enero 2027: Se establece con vigencia a partir del 1º de enero de 2027 un incremento salarial nominal de **3,5 %** sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2026. ----------

E. Correctivo final: Se aplicará a partir del 1º de julio de 2027 un porcentaje por concepto de correctivo si la inflación acumulada durante los últimos 24 meses, medida por IPC general, publicado por el INE, supera los ajustes nominales otorgados en dicho período (1.033 * 1.036 * 1.028 * 1.035 = 13,866 %) incluyendo el correctivo intermedio en caso de haberse otorgado.----------

VII) Franja 2. Ajustes para los salarios nominales desde $ 38.951 hasta $ 165.228:-----

A. Ajuste 1º de julio 2025. Se establece con vigencia a partir del 1º de julio 2025 un incremento salarial nominal de **2,034 % ((**-0,455/100) + 1 = 0,99545) (1.025 * 0,99545= 1.02034) sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2025 resultante de la acumulación de los siguientes ítems.----------

a. 2,5 % por concepto de aumento de salarios nominal.----------

b. -0,455 % acordado en este ámbito, representa la mitad de lo que corresponde, resultante de la aplicación de la cláusula segunda, E) del acuerdo de Consejo de Salarios del 14 de noviembre de 2023 en función de la comparación entre la inflación proyectada durante el período 01.07.2024 (1.042 * 1.013 = 5.55 %) y la efectivamente registrada en dicho período según información del INE 4.59 % (1.0459 / 1.0555 = 0,9909)(0,9909 – 1 = -0,0091) (-0,0091 * 100 = -0,91 %).----------

B. Ajuste 1º de enero 2026: Se establece con vigencia a partir del 1º de enero de 2026 un incremento salarial nominal de **2,83 % ((**-0,455 / 100) + 1= 0,99545**)** (1.033*0,99545 = 1.0283) sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2025 resultante de la acumulación de los siguientes ítems:----------

a. 3,3 % por concepto de incremento salarial nominal.----------

b. -0,455 % acordado en este ámbito, representa la mitad de lo que corresponde, resultante de la aplicación de la cláusula segunda, E) del acuerdo de Consejo de Salarios del 14 de noviembre de 2023 en función de la comparación entre la inflación proyectada durante el período 01.07.2024 (1.042 * 1.013 = 5.55 %) y la efectivamente registrada en

dicho período según información del INE 4.59 % (1.0459 / 1.0555 = 0,9909)(0,9909 – 1 = -0,0091) (-0,0091 * 100 = -0,91 %). ----------

C. Ajuste 1º de julio 2026: Se establece con vigencia a partir del 1º de julio de 2026 un incremento salarial nominal sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2026 resultante de la acumulación de los siguientes ítems: ----------

a. 1,9 % por concepto de incremento salarial nominal.----------

b. Un porcentaje por concepto de correctivo si la inflación subyacente acumulada durante los últimos 12 meses, medida por IPC con exclusiones, publicado por el INE, supera los ajustes nominales otorgados en dicho período (1.025 * 1.033 = 5,88%) más un margen de tolerancia de 1 punto porcentual (5,88 + 1= 6,88%) . El margen de tolerancia implica que la inflación debe ser superior al aumento nominal otorgado por encima del margen de tolerancia (6,88%) y solo se aplicará por la diferencia en la que supere el margen.----------

D. Ajuste 1º de enero 2027: Se establece con vigencia a partir del 1º de enero de 2027 un incremento salarial nominal de **3,2 %** sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2026. ----------

E. Correctivo final: Se aplicará a partir del 1º de julio de 2027 un porcentaje por concepto de correctivo si la inflación acumulada durante los últimos 24 meses, medida por IPC general, publicado por el INE, supera los ajustes nominales otorgados en dicho período (1.025 * 1.033 * 1.019 * 1.032 % = 11,35%) incluyendo el correctivo intermedio en caso de haberse otorgado. ----------

VIII) Franja 3. Ajustes para los salarios nominales desde $ 165.229: ----------

A. Ajuste 1º de julio 2025: Se establece con vigencia a partir del 1º de julio 2025 un incremento salarial nominal de **1,14 % ((**-0,455 / 100) + 1 = 0,99545) (1.016 * 0,99545= 1.014) sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2025 resultante de la acumulación de los siguientes ítems.----------

a. 1,6 % por concepto de aumento de salarios nominal.----------

b. -0,455 % acordado en este ámbito, representa la mitad de lo que corresponde, resultante de la aplicación de la cláusula segunda, E) del acuerdo de Consejo de Salarios del 14 de noviembre de 2023 en función de la comparación entre la inflación proyectada durante el período 01.07.2024 (1.042 * 1.013 = 5.55 %) y la efectivamente registrada en dicho período según información del INE 4.59 % (1.0459 / 1.0555 = 0,9909)(0,9909 – 1 = -0,0091) (-0,0091 * 100 = -0,91 %).----------

B. Ajuste 1º de enero 2026. Se establece con vigencia a partir del 1º de enero de 2026 un incremento salarial nominal de **2,43 % (**(-0,455 / 100)+1= 0,99545**)** (1.029 * 0,99545 =

1.0243) sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2025 resultante de la acumulación de los siguientes ítems:----------

a. 2,9 % por concepto de incremento salarial nominal.----------

b. -0,455 % acordado en este ámbito, representa la mitad de lo que corresponde, resultante de la aplicación de la cláusula segunda, E) del acuerdo de Consejo de Salarios del 14 de noviembre de 2023 en función de la comparación entre la inflación proyectada durante el período 01.07.2024 (1.042 * 1.013 = 5.55 %) y la efectivamente registrada en dicho período según información del INE 4.59 % (1.0459 / 1.0555 = 0,9909)(0,9909 – 1 = -0,0091) (-0,0091 * 100 = -0,91 %).----------

C. Ajuste 1º de julio 2026: Se establece con vigencia a partir del 1º de julio de 2026 un incremento salarial nominal de **1,7 %** sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2026.----------

D. Ajuste 1º de enero 2027: Se establece con vigencia a partir del 1º de enero de 2027 un incremento salarial nominal de **2,7 %** sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2026. ----------

QUINTO. Horas extras y tiempo efectivo de trabajo: Las partes declaran que se entienden como horas extras aquellas que superen el tiempo de trabajo legal o convencionalmente pactado (mientras no se vulnere la normativa legal). A todos los efectos se considerará trabajo efectivamente realizado aquellas tareas que lleva a cabo el tripulante para la correcta operación del buque. Asimismo declaran que queda expresamente excluido de todo tipo de remuneración adicional el tiempo de descanso cuya obligación es impuesta por las leyes específicas para la actividad, tanto al armador como al trabajador, para evitar la fatiga a bordo de acuerdo a los Convenios Internacionales ratificados por nuestro país, disposición marítima 106 y a la normativa vigente en el sector. Quedan excluidos de este concepto las horas extra que se generan por trabajos especiales ya convenidos o pactados consensualmente, independientemente del horario en el que se realicen, los que se seguirán rigiendo según lo regulado en cada empresa, respetando la normativa vigente en la materia.----------

SEXTO. Nocturnidad: Las partes acuerdan que es de aplicación la ley 19.313 cuando se cumplan las condiciones exigidas por la misma. A todos los efectos, se considerará trabajo efectivamente realizado aquellas tareas que lleva a cabo el tripulante para la correcta operación del buque. Queda expresamente excluido el tiempo de descanso cuya obligación es impuesta por las leyes específicas para esta actividad tanto al armador como al trabajador, para evitar la fatiga a bordo de acuerdo a los Convenios Internacionales ratificados por nuestro país y a la normativa vigente en el sector. ----------

La partes acuerdan que deberá pagarse la sobretasa de nocturnidad cuando dentro del horario de 22:00 a 6:00 el trabajador realice efectivamente las tareas por más de 5 horas aunque no sean consecutivas. ----------

SÉPTIMO. Trabajador extra. Se encuentra regulada por Decreto 160/008, 11 de marzo de 2008.----------

OCTAVO. Día del trabajador marítimo: Dada la solicitud del SUNTMA de considerar como feriado el 16 de diciembre de cada año, y en consideración a que a nivel internacional el Día del Marino es el 25 de junio de cada año, las partes convienen en trasladar tal feriado a los efectos de este convenio para el personal subalterno, administrativo y de ventas. Para la oficialidad, se mantendrá como día del Marino el 25 de junio de cada año. En cada uno de los casos, el día se considera laborable. Esta cláusula no alcanza a aquellas empresas y trabajadores que ya tengan pactado otro día de "Trabajador Marítimo" u otra forma de remuneración establecido por convenio colectivo.---

NOVENO. Cláusula de prevención de conflictos. **1)** Durante la vigencia del presente acuerdo, las partes se obligan a no disponer medidas gremiales colectivas por los aspectos negociados y los que fueron acordados en el presente documento, así como los que surjan de la actuación de las comisiones establecidas en el presente, o cualquier reivindicación que tenga como objeto salarios, beneficios, partidas complementarias y/o cualquier otro concepto de naturaleza salarial o relativas a condiciones de trabajo. Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general no vinculadas al presente acuerdo convocadas por la Intergremial Marítima / SUNTMA / SUDEPPU / CENTRO DE MAQUINISTAS NAVALES y/o PIT-CNT. **2)** Se estipulan las Bases de Conciliación y Mediación para evitar confrontaciones que puedan dar origen a un conflicto entre las partes. Todo reclamo, planteo o desavenencia que pueda llegar a aparejar un desacuerdo entre las partes, se sustanciará según el siguiente procedimiento:

El asunto se expondrá por escrito a la otra parte y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Mientras se esté sustanciando el proceso de conciliación previsto, las partes se abstendrán de disponer medidas y/o en su defecto dejarán sin efecto las medidas que hubieran adoptado. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al recibir el reclamo lo comunicará a la otra parte inmediatamente. A partir de su conocimiento la parte contra la cual se efectúa el planteo o reclamo dispondrá de un plazo de 48 horas para contestar por escrito su posición a una Comisión de conciliación integrada por dos delegados de cada una de las partes y dicho Ministerio. Cada parte dispondrá asimismo de 48 horas desde que presentó o conoció el reclamo para nombrar sus delegados a dicha Comisión y

comunicarlos al Ministerio. La Comisión de conciliación dispondrá de un plazo de cinco días para conciliar, a partir de la contestación del reclamo. En caso de no alcanzarse un acuerdo, el asunto se someterá al Consejo de Salarios. ----------

DÉCIMO. Licencia Sindical: Regulación de la licencia sindical, 1ero de julio 2025: **1)** Las empresas otorgarán el equivalente a media hora de licencia sindical remunerada por cada trabajador en planilla de trabajo con un tope de 200 horas mensuales. **2)** Cada empresa otorgará dos tercios de las horas de licencia sindical generadas a los trabajadores del comité de base, o sindicato de empresa que se determine. Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes no son trasladables ni acumulables a los meses siguientes. El valor hora será el mismo que perciba el trabajador respectivo con motivo de su trabajo. **3)** Las partes acuerdan el siguiente régimen para el pago de la licencia sindical cada empresa pagará por concepto de licencia gremial a los diferentes gremios de la Intergremial Marítima (SUNTMA / CENTRO DE MAQUINISTAS NAVALES / SUDEPPU) por cada embarcación, que esté operativa, con la que cuenten a cualquier título, lo siguiente; a) $ 3.259,83 mensualmente a SUNTMA que será depositado en la cuenta No. 152-0717647 Banco República, b) $ 1.628,66 mensualmente a CENTRO DE MAQUINISTAS NAVALES que será depositado en la cuenta No. 151-1870410, Banco República, c) $ 1.628,66 mensualmente a SUDEPPU que será depositado en la cuenta No. 001573094-00001, Banco República. Dichas sumas será abonadas con independencia de si la empresa cuenta o no con personal agremiado, d) Se acreditará el pago de las referidas sumas mediante el envio de un fax o mail con copia del talón de depósito a los respectivos correos electrónicos; SUNTMA mercantesuntma@gmail.com; CENTRO DE MAQUINISTAS NAVALES centmaq@adinet.com.uy; SUDEPPU sudeppu@adinet.com.uy. e) Dichas sumas se reajustarán por IPC al 1ero de julio de cada año y a la finalización del Acuerdo de Consejo de Salarios. **4)** El uso de las horas de licencia gremial paga por las empresa en el numeral segundo del presente artículo (cuando el dirigente de rama o nacional sea, además, dirigente del comité de base o sindicato de empresa) debe ser anunciado por escrito con una anticipación no menor a 48 horas, salvo situaciones especiales que sean razonablemente justificables y en cuyo caso deberá comunicarse con la mayor antelación posible. La licencia gremial deberá ser usada en coordinación entre el Comité de Base o Sindicato de la empresa asegurando el normal funcionamiento de la misma. A posteriori deberá exhibirse a la empresa el comprobante del comité de base, sindicato de empresa o de Rama que justifique dicha licencia. **5)** El presente laudo no menoscabará la existencia de condiciones más favorables emergentes de la práctica o de convenios colectivos, o que pudieran surgir de

reglamentaciones futuras por Consejo de Salarios o Convenio Colectivo (Art. 4. Ley 17.940).----------

DÉCIMO PRIMERO. Cláusula de Igualdad de oportunidades: Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la ley No. 16.045, Convenios Internacionales del Trabajo No. 103, 100, 111 y 156, ratificados por nuestro país, y la Declaración Socio-Laboral del Mercosur. 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. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover asensos o adjudicar tareas.----------

DÉCIMO SEGUNDO. Comisión de salud según decreto 291/2007: Se insta al cumplimiento de la normativa sobre salud y seguridad especialmente decreto 291/2007, 127/014, 246/025 y ley 19.846 y a la conformación y correcto funcionamiento de las referidas Comisiones. ----------

DÉCIMO TERCERO. Cláusula sobre equidad y género: Las partes ratifican su compromiso en la adopción de medidas y políticas que contemplen el respeto a la persona en su integralidad, no discriminando por razones de edad, sexo, género, raza, religión, política, clase social ni afiliación sindical. En lo que refiere a la no discriminación por razones de sexo, esto es, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las Empresas se comprometen a que en todos los ámbitos en que desarrollen actividades (desde la selección a la promoción de personal, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la política salarial, la salud laboral), a asumir como principio rector el de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.----------

En virtud de lo expuesto y para llevar a la práctica lo antes expresado, las partes asumen el deber de: 1) Promover la igualdad de oportunidades para que hombres y mujeres accedan a un trabajo decente, bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana en consonancia con lo expresado por la OIT en su declaración de igualdad de género. 2) Dar cumplimiento a lo dispuesto por la ley 16.045, a través de la adopción de prácticas y medidas tendientes a prevenir situaciones de acoso o mobbing en el ámbito laboral. 3) Mostrar y fomentar actitudes para la igualdad. En este sentido, las empresas no podrán tener políticas diferentes para

hombres y mujeres, sino que se dirijan a ambos por igual. 4) Adoptar medidas a las que se puedan acoger tanto hombres como mujeres, ejemplo, en cuanto a permisos, flexibilidad en los horarios y demás. por 5) Utilizar un lenguaje no sexista, entendiendo que el lenguaje, en tanto construcción cultural, reproduce las discriminaciones basadas en el género al utilizar expresiones sexistas o androcéntricas. 6) Garantizar la igualdad salarial, comprometiéndose de esta manera a que el salario fijado para determinado lugar de trabajo, para el cual se requieren unas determinadas competencias y en el que se realizan unas funciones concretas, sea independiente del sexo de la persona que lo ocupa. 7) Garantizar la igualdad de oportunidades en la selección y promoción del personal con el objetivo de evitar la discriminación. En este sentido, se asume el compromiso por garantizar la igualdad de oportunidades tanto a la hora seleccionar al nuevo personal, como a la de promocionar al personal ya incorporado. 8) No discriminar a nivel de jornada laboral, esto implica que la jornada laboral no sea diferente entre hombres y mujeres, por el mero hecho de serlo. Para finalizar, las partes declaran firmemente su compromiso y asumen la responsabilidad que les atañe por proyectar una imagen acorde con el principio fundamental de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. 9) Las empresas confeccionarán un protocolo conforme a la ley 16.045.----------

DÉCIMO CUARTO. Comisión de Salud Mental: Se crea una comisión bipartita que funcionará durante la vigencia del presente convenio, con el objeto de: a) Propiciar acciones de promoción, sensibilización y prevención de salud mental en el sector de marina mercante. b) Generar insumos para la creación e implementación de acciones para la mejora de condiciones y medio ambiente de trabajo c) Participar en actividades relativas a la temática (salud mental) en representación del área en caso que se le solicite. d) Generar información clara y de fácil acceso en caso de que un trabajador y/o empresa requiera de información. Se integrará con un representante de la Cámara de la Marina Mercante, y los asesores que entienda pertinente, y un representante de la Intergremial Marítima, y los asesores que entienda pertinente. La Comisión se reunirá cada tres meses, para evaluar y definir acciones para prevenir, informar y sensibilizar acerca de la temática. ----------

DÉCIMO QUINTO. Mecanismo de denuncia: El presente acuerdo sólo podría denunciarse por las partes, o sea la Cámara de la Marina Mercante y la Intergremial Marítima. ----------

La denuncia sólo procederá en caso de violaciones graves y comprobadas a las obligaciones que las partes firmantes contraen en el presente acuerdo. ----------

La denuncia operará mediante un telegrama colacionado (TCCPC) con acuse de recibo dirigido a la contraparte y a la Dirección Nacional de Trabajo del MTSS. El Consejo de Salarios del Grupo 13, subgrupo 09, (capítulo Transporte Marítimo) será citado con carácter urgente dentro de las 48 horas de recibida la notificación teniendo un plazo de quince días hábiles a partir de la convocatoria a efectos de determinar si existió una violación grave que amerite el inicio del procedimiento de denuncia y buscar una solución al conflicto planteado. Si vencido ese plazo las partes no han llegado a un acuerdo, y entienden que no corresponde realizar, de común acuerdo, una prórroga del plazo, la denuncia desplegará sus efectos determinando la caída del convenio a los quince días hábiles a partir del día siguiente a la convocatoria del Consejo de Salario Grupo 13 subgrupo 09. ----------

La extinción del acuerdo por el mecanismo de denuncia pactado en esta cláusula, será registrada y publicada por el Poder Ejecutivo, o en su defecto, publicada por la parte denunciante en el Diario Oficial. ----------

A los efectos de efectivizar el presente mecanismo, las partes constituyen sus domicilios, Cámara de la Marina Mercante en: Misiones 1381 Of 401 (Montevideo) y la Intergremial Marítima en: Solis 1559. ----------

DÉCIMO SEXTO: Las retroactividades se pagarán a más tardar el quinto día hábil del mes de enero de 2026.----------

DÉCIMO SÉPTIMO: Leída que fue la presente, se ratifica su contenido, firmando a continuación en seis ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.----------

SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍAS

CATEGORÍA ADMINISTRATIVOS	SALARIO MÍNIMO 01/07/2025	FRANJA	SALARIO MÍNIMO 01/01/2026	FRANJA
Cadete	29.301	1	30.219	1
Auxiliar 4to.	59.709	2	61.399	2
Auxiliar 3ero.	70.725	2	72.726	2
Auxiliar 2do.	82.648	2	84.986	2
Auxiliar 1ero.	106.090	2	109.092	2
Sub oficial	110.616	2	113.747	2
Oficial	115.139	2	118.398	2
Telefonista	77.170	2	79.354	2
Vendedor de pasaje	51.903	2	53.372	2
Vendedor Turismo	71.814	2	73.846	2
Cajero	82.242	2	84.570	2
Auxiliar de ventas	39.781	1	41.026	1
Auxiliar de ventas de turismo	45.793	2	47.089	2

CATEGORÍA CABOTAJE	SALARIO MÍNIMO 01/07/2025	FRANJA	SALARIO MÍNIMO 01/01/2026	FRANJA
Primer Oficial	142.701	2	146.739	2
Segundo Oficial	116.620	2	119.920	2
Patrón (Primer Oficial)	142.701	2	146.739	2
Patrón (Segundo Oficial)	116.620	2	119.920	2
Tercer Oficial	99.704	2	102.525	2
Comisario	142.703	2	146.741	2
Segundo Comisario	116.618	2	119.918	2
Ayudante de Comisario	71.550	2	73.575	2
Primer Maquinista	142.702	2	146.740	2
Segundo Maquinista	116.620	2	119.920	2
Tercer Maquinista	99.704	2	102.525	2
Cuarto Maquinista	90.276	2	92.830	2
Frigorista	99.704	2	102.525	2
Electricista	99.704	2	102.525	2
Ayudante Electricista	66.790	2	68.681	2
Contramaestre	72.301	2	74.347	2
Marinero Sereno	65.551	2	67.406	2
Marinero	65.551	2	67.406	2
Marinero Carpintero	68.416	2	70.352	2
Mecánico de Cubierta	92.202	2	94.811	2
Marinero Dragador	84.298	2	86.684	2
Mecánico de Máquinas	84.417	2	86.806	2
Engrasador	66.790	2	68.681	2
Limpiador	61.672	2	63.418	2
Cocinero	72.178	2	74.220	2
Segundo Cocinero	68.416	2	70.352	2
Ayudante de Cocina	61.431	2	63.169	2
Primer Mozo	61.672	2	63.418	2
Segundo Mozo	61.424	2	63.163	2
Mozo Servicio Auxiliar	50.829	2	52.268	2
Azafata	50.829	2	52.268	2
Bañista	50.829	2	52.268	2
Encargado Servicio Auxiliar	61.672	2	63.418	2
Grumete	38.706	1	39.918	1
Bombero	90.276	2	92.830	2

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

CATEGORÍA ALTO CABOTAJE	SALARIO MÍNIMO 01/07/2025	FRANJA	SALARIO MÍNIMO 01/01/2026	FRANJA
Primer Oficial	145.183	2	149.292	2
Segundo Oficial	118.657	2	122.015	2
Patrón (Primer Oficial)	145.183	2	149.292	2
Patrón (Segundo Oficial)	118.657	2	122.015	2
Tercer Oficial	116.926	2	120.235	2
Primer Maquinista	145.183	2	149.292	2
Segundo Maquinista	118.657	2	122.015	2
Tercer Maquinista	116.926	2	120.235	2
Cuarto Maquinista	91.863	2	94.463	2
Frigorista	116.926	2	120.235	2
Electricista	116.926	2	120.235	2
Ayudante Electricista	67.957	2	69.880	2
Contramaestre	80.259	2	82.530	2
Marinero	66.684	2	68.571	2
Marinero carpintero	70.635	2	72.634	2
Mecánico de Cubierta	70.635	2	72.634	2
Marinero Dragador	77.196	2	79.381	2
Mecánico de Maquinas	85.889	2	88.320	2
Engrasador	85.889	2	88.320	2
Limpiador	67.957	2	69.880	2
Mayordomo	62.751	2	64.527	2
Cocinero	91.049	2	93.626	2
Ayudante de Cocina	78.592	2	80.816	2
Primer Mozo	62.481	2	64.249	2
Grumete	35.446	1	36.555	1
Bombero	91.863	2	94.463	2

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

MTSS

CATEGORÍA ULTRAMAR	SALARIO MÍNIMO 01/07/2025	FRANJA	SALARIO MÍNIMO 01/01/2026	FRANJA
Primer Oficial	174.162	3	178.394	3
Segundo Oficial	143.666	2	147.732	2
Tercer oficial	122.931	2	126.409	2
Primer Maquinista	174.162	3	178.394	3
Segundo Maquinista	143.666	2	147.732	2
Tercer Maquinista	122.931	2	126.409	2
Cuarto Maquinista	111.301	2	114.451	2
Frigorista	122.931	2	126.409	2
Electricista	122.931	2	126.409	2
Ayudante Electricista	82.350	2	84.680	2
Contramaestre	91.037	2	93.613	2
Marinero	82.350	2	84.680	2
Marinero carpintero	85.579	2	88.001	2
Mecánico de Cubierta	104.078	2	107.023	2
Mecánico de Maquinas	104.078	2	107.023	2
Engrasador	82.350	2	84.680	2
Limpiador	76.026	2	78.177	2
Mayordomo	97.065	2	99.812	2
Cocinero	88.389	2	90.890	2
Ayudante de Cocina	82.849	2	85.193	2
Primer Mozo	76.023	2	78.175	2
Segundo Mozo	75.692	2	77.834	2
Grumete	38.542	1	39.748	1
Bombero	111.303	2	114.453	2

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

Evelyn Di Paula
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.

Ma. Noel Llugain
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.

p.r. Nicolás Sarela
C.M.M.N.

SUNTMA

S.Gral
SUNTMA y CMN

Dr. CYRO PEREIRA BRUN
ABOGADO
MAT. 6411

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