

ACUERDO. En Montevideo el día 30 de diciembre de 2025, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 19 “SERVICIOS PROFESIONALES, TÉCNICOS, ESPECIALIZADOS Y AQUELLOS NO INCLUIDOS EN OTROS GRUPOS” subgrupo 19 “Prestación de Servicios Telefónicos”, capítulo “Servicios 0900”, integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Carlos Rodríguez, Lic. Francisco Tucci, Elizabeth González; los delegados del sector empresarial 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 y el Sr. Juan Del Valle, en representación de la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios (FUECYS) quien resuelve por **ACUERDO** lo siguiente: -----

PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación. El presente acuerdo tendrá vigencia entre el 1° de julio de 2025 y el 30 de junio de 2027 (24 meses) y sus normas tendrán carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.-----

SEGUNDO: Oportunidad de los ajustes salariales. Los salarios del sector se ajustarán en forma semestral el 1ero de julio de 2025, 1ero de enero y 1ero de julio de 2026 y 1ero de enero de 2027. -----

	Niveles o Franjas salariales nominales para el sector actualizables al 1/7/26
Nivel 1	Hasta \$ 35.704
Nivel 2	Entre \$ 35.705 a \$ 151.459
Nivel 3	Desde \$ 151.459

Estas franjas salariales 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. -

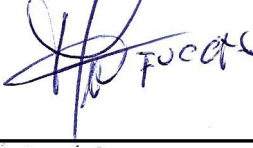
TERCERO: En el período comprendido entre el 1ero de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025 se otorgó por concepto de proyección de inflación un 5.55%, habiéndose verificado efectivamente en igual período una inflación de 4.59%, lo que generó un diferencial negativo de 0.91%. -----

Esa diferencia se imputa como parte del porcentaje que se debía aplicar como ajuste salarial al 1ero de julio de 2025, ya que se encuentra incorporado a los salarios. -----

CUARTO: Salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de julio de 2025. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2025 tendrán los siguientes incrementos: -----

a) Aquellos salarios que sean de hasta \$35.704 (nivel salarial 1) tendrán un ajuste de **2.37%**, b) aquellos que se sitúan entre los \$35.705 y los \$151.459 (nivel salarial 2) tendrán un ajuste de **1.58%**, c) los salarios superiores a los \$151.459 (nivel salarial 3), tendrán un ajuste de **0.68%**. -----

Para determinar a que franja salarial corresponde cada salario, debe tomarse como referencia el salario base del trabajador, en este y en todos los incrementos salariales que se realicen durante la vigencia del acuerdo. -----



QUINTO: Los montos establecidos para determinar las franjas salariales serán ajustados el 1ero de julio de 2026, por el Índice de Precios al Consumo del período 1ero de julio de 2025 a 30 de junio de 2026. -----

SEXTO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de enero de 2026. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2025 tendrán los siguientes incrementos:

a) Aquellos salarios de hasta \$35.704 (nivel salarial 1) tendrán un ajuste de **3.6%**, b) aquellos que se sitúan entre los \$35.705 y los \$151.459 (nivel salarial 2) tendrán un ajuste de **3.3%**, c) los salarios superiores a los \$151.459 (nivel salarial 3) tendrán un ajuste de **2.9%**. -----

Los salarios mínimos vigentes desde el 1ero de julio de 2025 y el 1ero de enero de 2026 serán los siguientes:

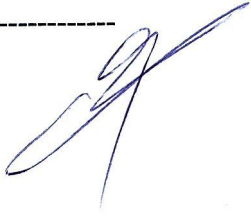
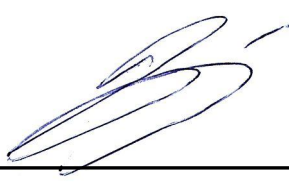
Categoría	01/01/26	01/07/25
Limpiador, Cadete 44 horas semanales	27.978	27.006
Operador telefónico 39 horas semanales	27.579	26.620
Operador básico telefónico 39 horas semanales	30.727	29.659
Operador telefónico calificado 39 horas semanales	36.206	34.948
Auxiliar administrativo 44 horas semanales	36.206	34.948
Encargado 44 horas semanales	43.427	42.040

SÉPTIMO: 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. -----

OCTAVO: Correctivo intermedio a los 12 (doce) meses de vigencia del acuerdo. Se aplicará, al 1° 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 (1° 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.-----

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 se aplicará para la Franja 1 si la inflación con exclusiones entre el 1° 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. -----



II) 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 1° 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. -----

NOVENO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1ero de julio de 2026. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2025 tendrán los siguientes incrementos: -----

a) Aquellos salarios pertenecientes al nivel salarial 1 tendrán un ajuste de **2.8%**, b) aquellos pertenecientes al nivel salarial 2 tendrán un incremento de **1.9%**, c) los pertenecientes al nivel salarial 3 tendrán un ajuste 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 2025 tendrán los siguientes incrementos:

a) Aquellos salarios pertenecientes al nivel salarial 1 tendrán un ajuste de **3.5%**, b) aquellos pertenecientes al nivel salarial 2 tendrán un incremento de **3.2%**, c) los pertenecientes al nivel salarial 3 tendrán un ajuste de **2.7%**. -----

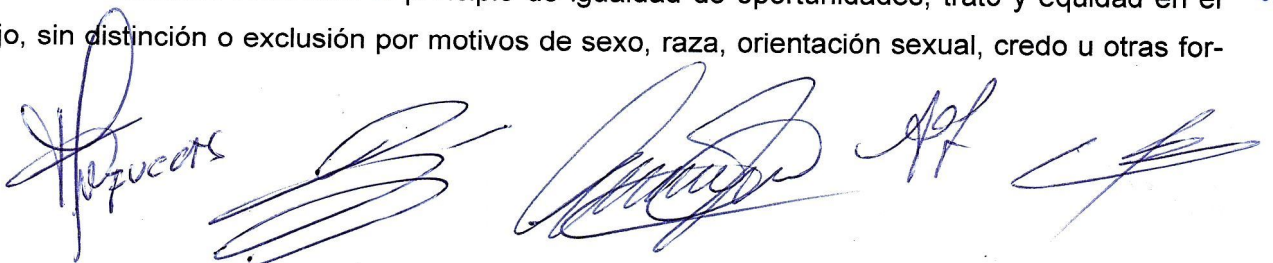
DÉCIMO PRIMERO: Correctivo final. Al final del acuerdo, el 1° de julio de 2027, se aplicará, si corresponde, un porcentaje por concepto de correctivo si la inflación acumulada durante los últimos 24 meses (1° de julio de 2025 a 30 de junio de 2027), medida por el IPC general, publicado por el INE, supera 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. -----

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

DÉCIMO TERCERO. Beneficios. Se ratifica la vigencia de todos los beneficios establecidos en convenios y/o acuerdos de Consejo de Salarios anteriores que no se contrapongan con las disposiciones de la presente decisión. -----

DÉCIMO CUARTO: 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 (Lactancia materna) y su Decreto reglamentario Nro. 234/018 de fecha 30 de julio de 2018. -----

Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 17.514 y Ley 19.850 sobre violencia de género y Ley 17.817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. 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 for-



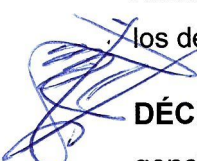
mas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; y Declaración Sociolaboral del MERCOSUR).-----

DÉCIMO QUINTO: Se reafirma en forma expresa la voluntad de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 17.242 sobre prevención del 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 ley 19.122. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se 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. -----

DÉCIMO SEXTO: 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 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. ----

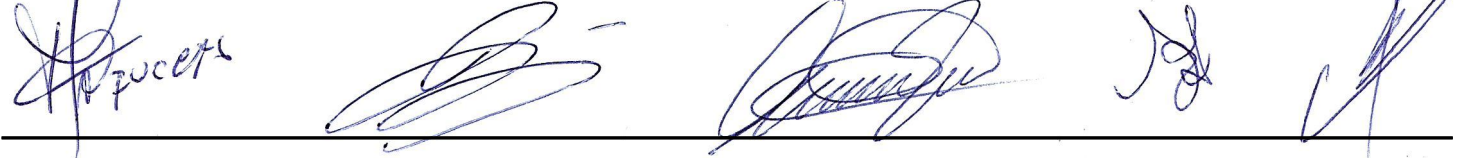
DÉCIMO SÉPTIMO: Capacitación Salud Mental y Prevención del acoso. Las partes reconocen la relevancia de éstos temas en el ámbito laboral y exhortan a la promoción y cumplimiento de los principios establecidos en las Ley N.° 19.529 y 19.849 ratificativa del CIT 190 sobre violencia y acoso laboral, impulsando acciones que favorezcan ambientes de trabajo saludables y la prevención de riesgos psicosociales. A tales efectos, en caso de existir solicitud de los trabajadores en querer formarse sobre esas materias, las empresas deberán disponer de dos horas anuales pagas para capacitarlos, dentro del horario laboral y expedirles el certificado de asistencia correspondiente. -----

Asimismo, se exhorta a las empresas comprendidas en éste acuerdo a implementar y difundir protocolos de prevención, frente al acoso sexual y laboral en el trabajo. -----

 **DÉCIMO OCTAVO:** Las cláusulas décima quinta y décimo sexta del presente acuerdo tendrán vigencia solamente durante la vigencia del mismo. -----

 **DÉCIMO OCTAVO: Cláusula de Paz y mecanismo de prevención de conflictos** Durante la vigencia de este convenio 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).-----

Siendo voluntad de las partes prevenir los conflictos, se acuerda que previamente a la adopción



de cualquier medida, tanto las empresas como los trabajadores buscaran la solución a través de las siguientes instancias: a) reunión entre las partes; b) si no tuvieran resultados se dará intervención al Consejo de Salarios quien actuará como órgano de mediación o conciliación; c) si la intervención del Consejo no diera resultado satisfactorio para las partes éste cesará su mediación quedando las partes en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinentes. ----- El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo facultará a cualquiera de las partes a dar por rescindido el convenio de acuerdo a lo establecido en la ley 18.566. Leída, se suscriben en señal de conformidad 6 ejemplares del mismo tenor en lugar y fecha antes indicados. -----

The block contains six handwritten signatures in blue ink. The signatures are arranged in a loose cluster. The top signature is the most legible, appearing to read 'Manuel J. ...'. Below it, there are four more signatures, some of which are more stylized and difficult to decipher. The bottom signature appears to read 'F. ...'.