



ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS. En Montevideo, el 5 de diciembre de 2025, el Consejo de Salarios del **Grupo N° 21 "Servicio Doméstico"**, por el **Sector Empleador:** Lic. Marcelo Terevinto y Esc. Florencia Zeballos; por el **Sector Trabajador:** Sras. Laura Rivero y María Esther Silva, asistidas por la Dra. Vanessa Bustamante y Eñ. Alejandra Picco, **SE ACUERDA** lo siguiente:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo de Consejo de Salarios abarcará el período comprendido entre el 1º de julio de 2025 y el 30 de junio de 2027, aplicándose ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1º de julio de 2025, 1º de enero de 2026, 1º de julio 2026, 1º de enero 2027.

AMBITO DE APLICACION: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todos los trabajadores que se desempeñan en el sector Servicio Domestico definido en la Ley 18065 y en su decreto reglamentario 224/007.

SEGUNDO: Aplicación de correctivo final del acuerdo vencido al 30/06/2025 (10a. Ronda).

La diferencia entre la inflación observada durante el segundo año de vigencia del acuerdo vencido al 30 de junio 2025 y los ajustes por inflación proyectada otorgados en el mismo año (1/7/24 - 30/6/25) dio un correctivo negativo del - 0,93 %. Las partes acuerdan que el 50% de dicho porcentaje (-0,47%) será aplicado en julio/25 y el restante (-0,46%), en enero/26.

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:

A

x

	Franjas salariales nominales para el sector 44 horas laborales actualizables al 1/7/26	Valor hora
Nivel 1	Hasta \$35.704	Hasta \$ 188
Nivel 2	Desde \$35.705 a \$151.459	Desde \$ 189 a \$ 797
Nivel 3	Desde \$151.460	Desde \$ 798

II) Estas franjas nominales (Nivel 1, Nivel 2 y Nivel 3) 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, son los que figuran en la siguiente tabla, luego de incorporado el correctivo establecido en la cláusula segunda:

Ajustes salariales nominales				
	1 jul 25	1 ene 26	1 jul 26	1 ene 27
Nivel 1	2,83%	3.13%	2.8%*	3.5%
Nivel 2	2.03%	2,83%	1.9%*	3.2%
Nivel 3	1.13%	2.43%	1.7%	2.7%

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

IV) Tales ajustes salariales se aplicarán sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2025, 31 de diciembre de 2025, 30 de junio 2026 y 31 de diciembre de 2026, respectivamente. Quienes hayan adelantado el pago de ajustes a cuenta, podrán descontarlos de los anteriores, siempre que estén debidamente justificados.

V) La retroactividad generada por el aumento al 1/7/2025 podrá abonarse hasta en 3 cuotas iguales y consecutivas, abonándose la primera cuota con el primer salario que se pague a partir de la entrada en vigencia del presente acuerdo.

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 I) y II). En la Franja salarial III) 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 (IPC_CE_VFC), 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 I) 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 II) 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 **30 de junio 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 período referido, no supera el total de los ajustes nominales acumulados del mismo.

QUINTO : SALARIOS MÍNIMOS

I. 1 de julio 2025 - 31 de diciembre 2025. Como consecuencia del porcentaje de ajuste establecido en la cláusula tercera, los salarios mínimos vigentes a partir de 1/07/25 por 44 hs semanales de labor son los que se detallan a continuación:

		01/07/25	31/12/25
Salario mínimo	Nivel I	\$ 30232	\$ 159,05

II. 1 de enero 2026 - 30 de junio 2026. Como consecuencia del porcentaje de ajuste establecido en la cláusula tercera, los salarios mínimos vigentes a partir de 1/01/26 por 44 hs semanales de labor son los que se detallan a continuación:

		01/01/26	30/06/26
Salario mínimo	Nivel I	31178	164

SEXTO: Creación de categorías laborales.

Se establecen las siguientes categorías para el sector del servicio doméstico: **General, Cuidados y Cocina**, con sus respectivas definiciones y salarios mínimos:

1) Categoría General

Esta categoría comprende a las/os trabajadoras/es domésticas/os cuyas funciones principales incluyen tareas de **orden, limpieza, mantenimiento de la vivienda, lavado y planchado, realización de mandados, atención de espacios comunes o exteriores, cuidado de mascotas**, y otras tareas relacionadas con la **organización y mantenimiento del hogar**.

También comprende aquellas situaciones en las que se realicen tareas de **cocina o cuidados** de manera **secundaria o no mayoritaria**, es decir, hasta el 50% de la jornada laboral o del tiempo efectivamente trabajado.

2) Categoría Cocina

Esta categoría comprende a las/os trabajadoras/es domésticas/os cuya tarea principal, regular y mayoritaria consista en la **elaboración de alimentos para la familia**. Incluye la preparación de comidas a partir de ingredientes crudos, la manipulación de alimentos, la planificación de menús y todas las tareas directamente asociadas a la elaboración de alimentos.

Para la inclusión en esta categoría, las tareas de cocina deberán realizarse de forma **mayoritaria y habitual**, no ocasional ni esporádica.

No se considerarán suficientes para esta clasificación las siguientes tareas:

- Servir alimentos ya preparados o solo calentados en el hogar.
- Realizar acciones menores como cortar, pelar o preparar bebidas simples.
- Limpiar vajilla, utensilios o áreas de cocina y comedor.
- Servir o retirar la mesa.

Las trabajadoras/es clasificadas/os en la categoría **cocina** podrán realizar tareas correspondientes a categorías de **menor remuneración**.

Se entiende por **tarea principal o mayoritaria** aquella que ocupe el 50% más una hora de la jornada laboral, tanto en régimen mensual como jornalero.

En este último caso, se evaluará la tarea principal considerando el conjunto de jornales trabajados en el mes.

3) Categoría Cuidados

Esta categoría comprende a las/os trabajadoras/es domésticas/os cuya tarea principal, regular y mayoritaria consista en el **cuidado directo y habitual de personas**, incluyendo niños, adolescentes, personas mayores o personas con distintos grados de dependencia. Las tareas pueden incluir **supervisión, acompañamiento, alimentación, e higiene** y otras actividades esenciales vinculadas al cuidado de las personas, así como tareas complementarias de limpieza o aseo de personas u entorno inmediato.

Para pertenecer a esta categoría, las tareas de cuidado deberán realizarse de forma **mayoritaria y habitual**, no ocasional ni esporádica. Actividades puntuales, como servir alimentos o brindar asistencia breve, no bastan para la clasificación en esta categoría.

Las trabajadoras/es clasificadas/os en la categoría **cuidados** podrán realizar tareas correspondientes a categorías de **menor remuneración**.

Se entiende por **tarea principal o mayoritaria** aquella que ocupe el 50% más una hora de la jornada laboral, tanto en régimen mensual como jornalero. En este último caso, se evaluará la tarea principal considerando el conjunto de jornales trabajados en el mes.

SÉPTIMO: DISPOSICIONES GENERALES CATEGORÍAS.

Entrada en vigencia. Las categorías aquí descriptas comenzarán a regir a partir del 1 **julio de 2026**, a fin de permitir:

1. La implementación de una **campana de difusión** sobre el contenido del presente acuerdo.
2. Que el **BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL** realice las adaptaciones necesarias en su sistema para la creación de las nuevas categorías acordadas.

3. Que los **empleadores y trabajadores** puedan ajustarse a los cambios requeridos, cumplidas las etapas 1 y 2.
4. Como valores de referencia, y a los efectos de aplicar, desde su entrada en vigencia (1/7/2026), los ajustes correspondientes a julio de 2026 y enero de 2027, las categorías Cocina y Cuidados tendrán los siguientes salarios mínimos al 30/6/2026: Categoría Cocina \$ 32.875 y Categoría Cuidados \$ 33.935

Los salarios mínimos establecidos a partir de la entrada en vigencia de las categorías no tendrán efecto retroactivo ni podrán generar reclamaciones hacia el pasado.

OCTAVO: PRIMA POR PRESENTISMO.

La prima prevista en la cláusula séptima de la resolución de Consejos de Salarios de 10 de abril del año 2013, que consiste en el pago del equivalente a $\frac{1}{4}$ (una cuarta parte) del medio aguinaldo que le corresponde percibir a cada trabajador. A partir del año 2026 se prorrateará considerando las faltas mes a mes. A modo de ejemplo, la falta de la trabajadora en una o más ocasiones durante un solo mes del semestre previo al pago del aguinaldo, provocará la pérdida de $\frac{1}{6}$ (una sexta parte) parte de la prima y solamente si la trabajadora faltase -en alguna oportunidad- todos los meses, perderá la totalidad de la prima. Este mecanismo comenzará a ser efectivo a partir del pago correspondiente a diciembre de 2026 siempre que sea posible su implementación informática por parte de ATYR (30 días). La pérdida del presentismo sigue rigiéndose por las condiciones establecidas en la referida cláusula séptima de la resolución de Consejos de Salarios de 10 de abril del año 2013.

NOVENO: LICENCIAS ESPECIALES

Licencia especial para cuidados. Todo/a trabajador/a tendrá derecho a tres (3) días al año de licencia especial con goce de sueldo, no acumulables, para cuidados, de padres, hijos o hijas, a cargo, cuando haya una internación hospitalaria o domiciliaria. Para el goce del derecho el/la trabajador/a tiene la

obligación de dar aviso al empleador con al menos diez (10) días de antelación si es una internación programada. En caso de una emergencia, deberá dar aviso en el transcurso del día en que ocurra el evento. En ambos casos deberá presentar la constancia correspondiente en un término no mayor a diez (10) días corridos. 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 ni afectación salarial alguna.

Licencias por salud mental. Todo/a trabajador/a tendrá derecho a tres (3) horas de licencia anuales no acumulables, con goce de sueldo, en caso de consultas con médico psiquiatra. El trabajador/a deberá presentar la constancia correspondiente en un término no mayor a diez (10) días corridos. 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 ni afectación salarial alguna.

DÉCIMO: Comisión para la elaboración de un Protocolo sobre Violencia, Acoso y Salud en el Trabajo. Las partes acuerdan la conformación de una Comisión tripartita con el cometido de elaborar un Protocolo sobre prevención, atención y abordaje de situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral, así como de proponer medidas de promoción y prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo, con especial consideración a las condiciones propias del trabajo doméstico.

La Comisión comenzará a funcionar a partir de febrero del 2026, siendo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) el encargado de convocar a las partes para su instalación y seguimiento. El Protocolo y las recomendaciones que surjan de esta instancia podrán contemplar acciones formativas, campañas de sensibilización, canales de denuncia y mecanismos de apoyo y orientación a trabajadoras y empleadores, procurando contribuir a un entorno laboral seguro, saludable y libre de toda forma de violencia o acoso.

DÉCIMO PRIMERO: Prohibición de uso de agroquímicos y pesticidas.

Las partes acuerdan prohibir el uso, manipulación o aplicación de

agroquímicos, pesticidas, herbicidas en tareas de exteriores.

DÉCIMO SEGUNDO: Beneficios. Expresamente se establece que se mantienen vigentes todos los beneficios establecidos en los anteriores acuerdos emanados del presente Consejo de Salarios.

DÉCIMO TERCERO: Comisión Tripartita para implementación de Comisión Administradora del Fondo Social: En virtud de lo dispuesto en la cláusula décimo sexto del Convenio Colectivo de fecha 19 de abril de 2016 (creación del Fondo Social), y en el Reglamento del Fondo Social, aprobado en Acta de Consejos de Salarios de fecha 3/6/2016, las partes acuerdan convocar un ámbito tripartito a efectos de instalar de forma inmediata la Comisión Administradora del Fondo Social del Sector Servicio Doméstico, conforme a lo previsto en el artículo 5 del citado Reglamento. En este espacio de intercambio y trabajo, las partes podrán evaluar la factibilidad del cumplimiento e implementación del Reglamento, así como proponer y acordar las modificaciones necesarias para viabilizarlo.

DÉCIMO QUINTA: Cláusula de paz.

Durante la vigencia del presente Acuerdo, el SUTD no realizará petitorios de mejoras salariales, ni promoverá acciones gremiales de clase alguna que tengan relación directa con todos los aspectos acordados en el presente acuerdo, con excepción de aquellas medidas que con carácter general resuelva el PIT-CNT.

Se lee la presente y se ratifica su contenido, para constancia de lo cual se firma en 6 ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

Florencia Zeballos

Florencia Zeballos
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.

Marcelo Terevinto

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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