

CONVENIO COLECTIVO

En Montevideo, el 7 de octubre de 2026, entre **POR UNA PARTE: TERMINAL CUENCA DEL PLATA S.A. Y NELSURY S.A.** (en adelante "Empresa" o "TCP"), con domicilio en Buenos Aires 275, Montevideo, representada en este acto por Lourdes Denis, Carlos Muñoa y Alberto Baroffio; y **POR OTRA PARTE: SUPRA** (en adelante "Sindicato") **representado por el Comité de base**, con domicilio en 25 de Mayo 562, Montevideo, firmando en este acto Mauricio Martínez, Pablo Anza y Mathías Landaburo, asistidos por Rodolfo Becerra, convienen el siguiente convenio colectivo.

PRIMERO: SISTEMA DE GRÚAS. Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente acuerdo, el sistema de trabajo de grúas que se aplicará es el que se establece a continuación:

1. 4 turnos de 6 horas de trabajo.
2. Sistema de convocatoria:
Una grúa, dos operadores.
Dos grúas, tres operadores.
Tres grúas, cinco operadores.
Cuatro grúas, seis operadores.
Cinco grúas, ocho operadores.
Seis grúas, nueve operadores.
Siete grúas, once operadores.
Ocho grúas, doce operadores.
Nueve grúas, catorce operadores.

Los operadores de grúas deben permanecer en la Terminal hasta que termine la operativa o su turno.

Dentro del turno, los relevos de los operadores serán realizados en la cabina de la grúa.

En el momento en que el Operador no esté operando la grúa, por motivos operacionales de atraque o desatraque de buque o barcaza de ser necesario, se podrá reubicar una grúa pórtico en el muro, para evitar que el Operador baje de la grúa en la cual se encuentra operando.

Esta cláusula tiene ultractividad, de acuerdo a lo establecido en el acuerdo del 2 de octubre de 2017, cláusula SÉPTIMA.

SEGUNDO: BONIFICACIÓN VARIABLE PARA STRADDLE CARRIER. Los conductores de Straddle Carrier percibirán durante la vigencia del presente convenio una bonificación variable mensual que se cuantificará a partir de un monto nominal de \$ 32 (valor octubre 2026, y se actualiza en los mismos porcentajes y oportunidades que el Consejo de Salarios) por cada contenedor lleno que sea efectivamente recibido y entregado en playa de contenedores y por cada contenedor de carga y descarga de embarcaciones en el muelle, que se destinará a una bolsa común mensual. El monto que se junte en la bolsa común se repartirá en partes iguales entre los conductores de Straddle Carrier. Considerando que esta bonificación variable es la contrapartida de que los Straddle Carrier disminuirán los costos contabilizados por reparaciones que generan por roturas, los Straddle Carrier no deberán provocar ninguna rotura que le sea imputable de acuerdo al criterio que se establece a continuación:

- El bono variable global se cobrará mensualmente en la medida que los costos por reparaciones de roturas imputables al Straddle Carrier al final de cada trimestre no supere en promedio de esos 3 meses, una ratio de 0,35 de costos (en los primeros 12

meses de aplicación del convenio). La ratio será de 0,3325 desde el décimo tercer mes de aplicación y hasta el vigésimo cuarto; y desde el mes siguiente y hasta el final, la ratio será de 0,315875.

- La ratio se calcula dividiendo el costo de los daños del trimestre entre los movimientos del mismo trimestre.
- La ratio mensual será informada el 15 de cada mes siguiente para que los Straddle Carrier vean la evolución de esos costos.
- La ratio promedio trimestral será comunicada por la Gerencia de Operaciones a los Straddle Carrier, el día 15 del mes siguiente al fin de dicho trimestre.
- Los momentos en que la empresa revisará la ratio trimestral a futuro serán: Julio, Octubre, Enero y Abril de cada año durante la vigencia de este convenio. Por tanto, la posibilidad de no cobrar el Bono se dará en 4 oportunidades al año en la medida que no lleguen a la ratio definida.
- En caso que corresponda el pago de la bonificación variable y sin perjuicio de los montos que resulten de la cuantificación señalada en el primer párrafo de esta cláusula, se acuerda que como mínimo se abonará un mínimo de \$ 20.000 nominales mensuales y un máximo de \$ 28.000 nominales mensuales. Estos valores mínimos y máximos no se ajustarán en ningún momento de la vigencia del convenio colectivo.

TERCERO: PARTIDA POR SEÑALIZACIÓN. Las partes acuerdan que, durante la vigencia del presente acuerdo, la partida de señalización (15%) se pagará sobre el 100% del tiempo efectivamente (PCAP) trabajado por el Apuntador (sea de Tierra y/o de Abordo). Esta cláusula tiene ultractividad, de acuerdo a lo establecido en el acuerdo del 31 de octubre de 2021, cláusula DÉCIMO TERCERO.

CUARTO: DOMINGO DOBLE. Durante la vigencia del presente acuerdo, a los empleados que se desempeñan en el sector Operaciones (grúa, estiba, apuntador, SC), mantenimiento y a quienes se desempeñan como maquinistas de M&R, inspectores de M&R, apuntadores de vacíos de M&R y en el taller de Reefer, la Empresa les abonará el domingo en forma doble, aun si no es su día de descanso semanal. Adicionalmente la Empresa les otorgará un día de descanso compensatorio. También tendrán este beneficio aquellos empleados que realicen sus actividades en el área de la Terminal, con excepción de los administrativos y personal de oficina (estos no tienen este beneficio). En forma excepcional, se acuerda que también tengan el beneficio los empleados que se desempeñen como Vessel Planner, Yard Planner y Dispatcher.

QUINTO: INCREMENTO SALARIAL PARA MAQUINISTAS DE M&R. Durante la vigencia del convenio colectivo anterior, TCP abonó a los maquinistas de M&R una partida nominal equivalente al 8% de su salario base, la que fue abonada con el fin de que los maquinistas operen de la manera en que se detalló en el convenio referido. Las partes acuerdan que la partida referida se incorporará al salario base, y por tanto impactará en horas extras, Pcap, etc. Los maquinistas deberán continuar operando de la manera que se detalla a continuación.

Descripción de tareas de los maquinistas: Las partes entienden conveniente plasmar por escrito la descripción de algunas de las tareas que se realizan como propias y habituales en el sector de vacíos a los efectos de lograr realizar el cometido en forma adecuada:

- Entrega de contenedores a playa:

Solicita a quien corresponda o por cualquier medio que indique la Empresa, la identificación del camión a atender, su ubicación en el estacionamiento, matrícula y lugar donde dirigirse.

El maquinista debe tener un manejo fluido del sistema informático u operativo, que le permita entregar lo solicitado por los transportistas, deberá estar familiarizado con terminología existente y necesaria para el cumplimiento de la tarea.

En caso que los contenedores a entregar tengan pinos, el maquinista deberá retirarlos.

- Recepción de contenedores de playa:

Solicita a quien corresponda o por el medio que indique la Empresa, la identificación del camión a atender, su ubicación en el estacionamiento, matrícula y lugar donde dirigirse.

Debe interpretar conforme a la terminología utilizada, la información brindada por el sistema informático u operativo para posicionar el contenedor donde corresponda (dueño, estado, tamaño, etc.), dicha ubicación podrá ser consultada en caso de dudas con el Coordinador de turno.

Deberá dar la posición que corresponda a los contenedores que reciba según el sistema informático u operativo que corresponda para cumplir la tarea.

Si es necesario deberá colocar los pinos al contenedor recibido.

- Recepción de barcos y barcasas:

En la medida que no cuenta con el plano de ubicación de los contenedores, debe colocarlos y segregarlos según se lo informe el Apuntador que es quien tiene en su poder el plano referido o quien tenga dicha información.

En cualquier caso deberán colocar/sacar pinos en el armado o desarme de estibas.

Para el caso de contenedores a inspeccionar deberá estar en comunicación con los Inspectores que le indicaran resultado de la inspección y en función de ello deberá posicionar según sea el estado en que quedo el contenedor revisado.

Si se trata de contenedor Reefer (refrigerado) todos los motores de estos contenedores deben quedar colocados del mismo lado en las pasarelas para inspección de motores.

- Entrega a barcos y barcasas:

En comunicación con el Apuntador deberán posicionar contenedores de acuerdo a lo indicado según el plano de ubicación de los mismos o de quien tenga esa información. Deberá tener en cuenta los tamaños, los destinos, etc., con el fin de que estos contenedores estén correctamente posicionados para que las máquinas afectadas al barco puedan tomarlos sin problemas.

- Removido de contenedores:

A estos efectos deben utilizar el sistema informático u operativo que corresponda y chequear que los contenedores a remover tendrán el destino correcto.

Una vez chequeada la información y si los contenedores están en condiciones deberán darles la posición final que corresponda.

En cualquier caso deberán colocar/sacar pinos en el armado o desarme de estibas.

- Atención de talleres:

En caso que se requiera su actividad en los sectores de Taller de Lavado/Estructura, deberán posicionar los contenedores según las instrucciones del encargado del mismo .

Cuando se moviliza al Taller de Reefers deberán seguir instrucciones del Coordinador de turno o de un apuntador si fuese necesario.

- Reportar los desperfectos para prevenir perjuicios:

Los maquinistas deben reportar de inmediato cualquier desperfecto detectado tanto en la máquina como en el sistema informático u operativo al Coordinador de turno a efectos de prevenir cualquier perjuicio tanto personal como material.

- Conducción prudente y responsable:

Por tratarse de máquinas de gran porte, cualquier descuido implica un riesgo potencial. Por razones de seguridad los empleados no deben distraer su atención al momento de conducir la máquina.

Adicionalmente, se acuerda que las tareas que se señalan en esta cláusula se incorporan al perfil del cargo y al contrato de trabajo de los maquinistas. Esta incorporación a los documentos referidos será a partir del 1° de octubre de 2026 y tendrá ultractividad (al igual que el incremento salarial) en la medida que el convenio colectivo se extinga por cumplimiento del plazo.

SEXTO: SERVICIO DEL DÍA DOMINGO Y FERIADOS DEL 18/7 Y 25/8. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, los sectores representados en este acuerdo, se obligan a que todos los días domingo y feriados del 18/7 y 25/8 (en todos y cada uno de los turnos), trabajarán en la terminal portuaria de la Empresa, como mínimo (y siempre que sean convocados por TCP) el personal suficiente a efectos de completar las manos mínimas (conforme a la cantidad de personas que convoque la Empresa para integrar cada mano, en función del servicio que preste) de trabajo en forma permanente. En ese sentido, se obligan a que esté cada domingo y feriados del 18/7 y 25/8 el personal necesario que garantice la continuidad operativa de la Empresa, asegurando que el servicio que se brinda a los clientes sea prestado en forma normal y sin interrupciones. A tales efectos la Empresa adoptará las decisiones necesarias para posibilitar que se dé cumplimiento a lo referido y organizar el trabajo del domingo y feriados señalados, aumentando la cantidad de operadores de grúas.

Las manos mínimas que se acuerdan son:

- 3 manos mínimas desde el inicio del convenio y
- 5 manos mínimas a partir de la inauguración del 1er. Tramo del Segundo Muelle, y siempre que esté en condiciones de operar este segundo muelle.

SÉPTIMO: SISTEMA DE JORNALES.

1. Las partes acuerdan establecer durante la vigencia del presente convenio colectivo un sistema de jornales asegurados en base a las "franjas" que se indican debajo, y a las que se podrá ir subiendo de a una:

Trabajadores actuales:

- 17 jornales
- 18 jornales
- 19 jornales
- 20 jornales
- 21 jornales
- 22 jornales

A la franja de 22 jornales asegurados solamente podrán acceder quienes al momento de la firma del convenio colectivo, tienen 20 jornales asegurados.

Futuros trabajadores:

- 13 jornales
- 14 jornales
- 15 jornales
- 16 jornales

2. A partir del 1º de octubre de 2026, los trabajadores que tienen 13 y 15 jornales asegurados, pasan a tener 17 jornales asegurados. Asimismo, los trabajadores que tienen 18 jornales asegurados, pasan a tener 19 jornales asegurados.

Estos empleados serán evaluados nuevamente en octubre de 2027 y siguientes años de convenio en cada mes de octubre.

3. A partir del 1º de enero de 2027, los trabajadores que al 1º de octubre de 2026 tienen 20 jornales asegurados, pasarán a tener 21 jornales asegurados.

Estos empleados serán evaluados nuevamente en octubre de 2027 y siguientes años de convenio en cada mes de octubre.

4. La evaluación de los jornales trabajados efectivamente se realizará en la primera quincena del mes de octubre de cada año, y la primera oportunidad será en octubre del año 2027.

Para subir a la franja inmediata superior (se sube de a una franja) deberán cumplirse las siguientes dos condiciones previstas en los literales (a) y (b):

(a) que se cumplan los siguientes dos objetivos:

a.1. el porcentaje global en la empresa de jornales pagos no trabajados respecto al total de jornales pagos (sin considerar a los trabajadores que tengan 26 jornales asegurados), durante el año previo a la evaluación (octubre del año anterior a setiembre del año de la evaluación), no supere de 2%.

a.2. en el caso de los trabajadores que tengan 26 jornales asegurados, el porcentaje de jornales pagos no trabajados respecto al total de jornales pagos, durante el año previo a la evaluación (octubre del año anterior a setiembre del año de la evaluación), no supere de 8%.

(b) que el empleado promedie como jornales efectivamente trabajados en el año previo a la evaluación (1/10 de un año al 30/9 del siguiente), al menos los jornales asegurados de la franja inmediata superior.

Para el cómputo de jornales efectivamente trabajados, se consideran también los domingos trabajados, días de descanso semanal trabajado y feriados trabajados, en todas las categorías, además de la licencia ordinaria gozada.

5. El valor del jornal asegurado será el que el empleado tenga vigente y equivale a 8 hs. simples (o la jornada diaria acordada), como hasta el presente.

6. A los empleados que se contraten durante la vigencia de este convenio, la empresa les asegurará un mínimo de 13 jornales. Estos empleados podrán subir de franja de jornales asegurados cuando tengan como mínimo 1 año de antigüedad laboral. Al cumplir 1 año de antigüedad, en la próxima evaluación de jornales trabajados que se realice podrán acceder a la franja de 14 jornales si en el año previo a la evaluación (1/10 de un año al 30/9 del siguiente) el empleado correspondiente promedió como jornales efectivamente trabajados al menos 14, y se cumple también con los porcentajes globales en la empresa de jornales pagos no trabajados respecto al total de jornales pa-

gos establecido para ese año (4.a.). Luego será evaluado en las mismas oportunidades que los restantes empleados.

7. Las partes convienen que el presente sistema de jornales asegurados se otorga en contrapartida del cumplimiento de la cláusula de paz y de la obligación que asumen los empleados de garantizar una dotación suficiente como para que todos los días domingos se opere con la cantidad mínima de manos que se acuerda en este convenio (3 o 5, según corresponda). Por ello, el incumplimiento de la cláusula de paz o de la obligación señalada determinará la extinción total y definitiva del sistema de jornales aquí pactado y de los jornales que se hayan otorgado en aplicación del sistema (sin ningún tipo de ultractividad y sin que se incorporen al contrato de trabajo los jornales asegurados que alcancen los trabajadores por aplicación del sistema).

8. Si existiera una situación excepcional, como puede ser una crisis, o una medida que afecte el volumen de la operativa, y al momento de realizarse la evaluación de los jornales trabajados efectivamente, el porcentaje global de jornales pagos no trabajados respecto al total de jornales pagos durante el año previo alcance o supere un 10%, se acuerda que para dar cumplimiento a lo acordado en el acta del 30 de setiembre de 2021 en cuanto a *"que no se aseguren jornales que en definitiva no sean efectivamente trabajados"*, automáticamente se hará uso en forma transitoria del mecanismo legal de seguro por desempleo, pudiendo ser rotativo.

OCTAVO: PARTIDA POR TAREAS EXTRAORDINARIAS, OBJETIVOS POR RENDIMIENTO Y STANDARES EN CONTROLES DE STOCK. Se abonará al personal del sector mantenimiento -excepto supervisores y gerencia- una partida fija nominal mensual condicionada al cumplimiento de las tareas que se detallan debajo y al cumplimiento de objetivos.

El monto nominal que percibirá cada trabajador alcanzado por el beneficio, resultará de la siguiente operación:

- (i) Se calculará primero el 8% de la masa salarial nominal del sector (excluyendo el sueldo de gerencia).
- (ii) Ese monto será dividido entre la cantidad de empleados con derecho al beneficio. Este monto nominal final será el que cada empleado recibirá mensualmente como partida, aparte de su salario (de todas formas, tener presente los numerales que establecen las condiciones que deben cumplirse para el cobro).

Para generar el derecho al cobro de la partida se establecen las siguientes condiciones que deben cumplirse en cada trimestre:

1. El personal técnico deberá cumplir en un trimestre con el rendimiento establecido por la empresa en un 100%. Si ese rendimiento baja al 90%, la partida fija será paga en el 90% el siguiente trimestre.
2. Asegurar la disponibilidad de máquinas por encima del 80% medido en forma mensual al fin del trimestre y realizar las tareas extraordinarias detalladas. En el mes que no se cumpla el objetivo de disponibilidad de máquinas no percibirán esta partida.
3. El personal del pañol y compras deberá cumplir un standard de error 0 en un trimestre para cobrar el siguiente trimestre el 100 % de la partida. Si se baja de ese standard, se descontará de la partida el porcentaje de error para el próximo trimestre.

Lo que eventualmente pueda perder un empleado por no alcanzar los objetivos, no acrece el monto de la partida que perciban los demás.

Las tareas listadas como contrapartida del beneficio son las siguientes:

1.- Suministro de agua potable a buques y barcas

Asegurar la tarea de suministro de agua a buques y barcas con por lo menos dos técnicos, herramientas y elevador (con tráiler, mangueras, acoples y medidor de suministro) para posteriormente entregar los datos a Supervisores, Operaciones y facturación.

2.- Sacar pinos trancados en contenedores

Apoyar a Operaciones y M&R en el retiro de pinos en contenedores que queden trancados utilizando todos los medios posibles para minimizar los riesgos (por contenedores IMO) y minimizar los tiempos de parada de la máquina (SC o ECH)

3.- Reparación de contenedores y limpieza de etiquetas

Asegurar las reparaciones de emergencia (en horario de no contar con el servicio de M&R) y la limpieza de etiquetas a solicitud de Operaciones y/o M&R. Informar a compras y Pañol las necesidades de insumos para tener siempre disponible para la ejecución de la tarea.

4.- Asistencia y control de suministro de gas-oil

Asegurar la asistencia al suministro de combustible (por parte de nuestro proveedor), un técnico acompaña al camión de combustible, cada vez que este ingrese a la Terminal, realiza la apertura de las tapas de gas oil de los equipos y/o tanques, que posean candado, verifica la buena conexión del pico con el anillo, en caso de falla, asiste al surtidor con la tarjeta maestra y asienta en la planilla las novedades. Controla el llenado de cada máquina, asienta en la planilla y vuelve a cerrar con candado los tanques. Al finalizar la tarea, entrega la planilla con las novedades del día al Supervisor de turno.

5.- Asistencia y manejo de unidades a Marine Surveyors

Cada vez que un Marine Surveyor concurra a la empresa a certificar un equipo (STS, SC, ECH, RS, plataformas, elevadores, autos y/o camionetas, barredoras o cualquier equipo adjunto a los equipos principales como spreaders), taller colaborará en el manejo y pedidos de funcionamiento para lograr la certificación. Moverá piezas y/o contenedores (con pesos de hormigón) para las pruebas de frenado, carga excesiva etc.

6.- Asistencia a empresas tercerizadas

Apoyar a empresas tercerizadas cada vez que se disponga la colaboración por parte de la Gerencia, Mandos medios a cargo de las tareas. Manejar equipos, combinar reparaciones, asistir siempre que no afecte el trabajo de otro sector. Cuando se requiera de tareas prolongadas con equipos (STS, SC, ECH) se solicitará a Operaciones y/o M&R un chofer, pero siempre habrá personal de taller colaborando.

7.- Reparaciones edilicias

Siempre que se requiera reparaciones de emergencia en horarios que no se encuentran nuestros proveedores de servicios edilicios.

8.- Asistencia a camiones y vehículos de empresas

Siempre que Operaciones, M&R, Gerencia de mantenimiento y/o Supervisores lo indiquen, se apoyará a camiones y vehículos de empresas que ingresen a la Terminal para salir de situaciones de emergencia. No se reparará ni suministrarán insumos bajo ninguna circunstancia sin autorización de la Gerencia.

9.- Personal de Pañol

Almacenar, entregar y controlar stock de ropa para todos los empleados de la Terminal. Cero pérdidas de repuestos, insumos y ropa en Pañol.

10.- Asegurar el personal suficiente para poder responder ante fallas para las operativas de tres manos los domingos. En caso de falla en maquinaria durante operativas de sábados y domingos, los grupos trabajarán en forma ininterrumpida (pasando de turno en turno) hasta reparar la falla. En caso de no detectar su solución inmediata, involucrarán al Supervisor de turno para evacuar dudas al respecto.

NOVENO: PARTIDA EXTRAORDINARIA POR ÚNICA VEZ. La empresa pagará una gratificación extraordinaria de \$ 38.750 líquidos, por única vez, al personal (excepto cargos gerenciales). La misma será abonada en un solo pago, dentro de los primeros 15 días del mes de octubre de 2026.

DÉCIMO: INCREMENTO AL 20% DE PARTIDA DE TICKET DE ALIMENTACIÓN. La Empresa incrementará en un porcentaje de 10% en ticket alimentación a los empleados que trabajan en el puerto y que tienen derecho al cobro de la Prima por Continuidad en la Actividad Portuaria (PCAP). Este incremento de ticket alimentación es independiente al beneficio de "Complemento para alimentación" regulado en el convenio colectivo de Consejo de Salarios. Por tanto, para el incremento de la partida aquí regulada, no se descontará el monto que el empleado perciba por Complemento para alimentación.

Se excluye de este beneficio al personal de oficina y/o administrativos que no estén directamente afectados al trabajo operativo en la terminal; y cualquier otra categoría que se corresponda a personal de confianza, superior o cargos medios/de supervisión y/o de gestión.

Esta cláusula tiene ultractividad, de acuerdo a lo establecido en el acuerdo del 31 de octubre de 2021, cláusula DÉCIMO TERCERO.

DÉCIMO PRIMERO: DÍAS POR ENFERMEDAD. La Empresa cubrirá los 3 primeros días por enfermedad del trabajador que no cubre el BPS, como máximo 2 veces durante el año calendario del convenio (1° de octubre de un año al 30 de setiembre del siguiente); y siempre que en cada ocasión se cumplan los siguientes requisitos:

1. La ausencia por enfermedad debe ser certificada por la mutualista y registrada en BPS.
2. Una de las dos situaciones de enfermedad sucedidas, deberá ser de al menos 5 días de certificación médica para que la empresa cubra los 3 primeros días.

En caso que el BPS cubra la enfermedad padecida por el trabajador desde el primer día, la Empresa no tendrá obligación de abonar los 3 primeros días de certificación.

DÉCIMO SEGUNDO: PARTIDA COMPLEMENTO DE SALARIO VACACIONAL. En las licencias a gozar durante los años 2027, 2028, 2029, 2030 y 2031, la empresa pagará al personal (excepto cargos gerenciales) una partida complementaria del Salario Vacacional de 20.000 pesos líquidos. Esta partida será paga en la misma oportunidad en que se pague el Salario Vacacional legal.

Los empleados que, al momento de gozar la licencia -en los años establecidos- no hayan generado los días de licencia que conllevan un salario vacacional legal igual o mayor al monto señalado, cobrarán la prorrata según este criterio: por día de licencia generada percibirán como complemento 800 pesos líquidos. Por ejemplo, si un trabajador generó 4 días de licencia para gozar en el año 2027, cobrará por concepto de complemento de Salario Vacacional 3.200 pesos líquidos de acuerdo a la siguiente operación 800×4 días. Sin perjuicio de ello, a estos trabajadores se les abonará como mínimo \$ 10.000 líquidos.

DÉCIMO TERCERO: PLAZO. El presente convenio colectivo estará vigente por el plazo de 5 años a contar desde el 1° de octubre de 2026. Por lo tanto, estará vigente hasta el 30 de setiembre de 2031.

Al finalizar dicha jornada, se producirá la extinción total del presente acuerdo. En consecuencia, quedarán sin efecto todos los beneficios, derechos y obligaciones establecidos en el presente acuerdo, sin ningún tipo de ultractividad. Esto incluye la extinción del sistema de jornales convenido.

Adicionalmente, en caso que el convenio colectivo se extinga por cumplimiento del plazo acordado, las partes están de acuerdo en establecer: (i) la ultractividad exclusivamente para los jornales

asegurados obtenidos como consecuencia de la aplicación del sistema que se acuerda en este convenio y (ii) los incrementos de salario a que se hace referencia en las cláusulas QUINTO (incremento a maquinistas de M&R, así como incorporación de tareas al perfil y contratos), DÉCIMO OCTAVO (valor de la categoría de aprendiz apuntador), DÉCIMO NOVENO (incremento a inspectores de M&R), VIGÉSIMO (incremento a estibadores), VIGÉSIMO CUARTO (incremento a elevadoristas de Logística) y VIGÉSIMO SÉPTIMO (incremento a instructores de Vacíos).

Las partes acuerdan que 90 días antes del vencimiento del convenio, constituirán un ámbito bipartito para comenzar las negociaciones y analizar la posibilidad de celebrar un nuevo convenio colectivo.

Las partes están de acuerdo en establecer que para la liquidación de los beneficios que se detallan a continuación, se considerarán vigentes desde el 13 de julio de 2026:

- (i) Bonificación variable para Straddle Carrier (cláusula SEGUNDO)
- (ii) Incremento salarial para maquinistas de M&R (cláusula QUINTO).
- (iii) Partida por tareas extraordinarias, objetivos por rendimiento y estándares en controles de stock (cláusula OCTAVO).

Las partes convienen que los montos correspondientes a las retroactividades señaladas, serán pagas por la Empresa dentro de los 15 días corridos siguientes a la firma del convenio colectivo.

DÉCIMO CUARTO: INCUMPLIMIENTO. Las partes convienen que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en el presente convenio colectivo, determinará la extinción total y definitiva de todas las obligaciones, beneficios, sistema de jornales, derechos, los jornales asegurados obtenidos como consecuencia de la aplicación del sistema que se acuerda en este convenio (sin que ninguna de ellas tenga ultractividad).

DÉCIMO QUINTO: PREVENCIÓN DE CONFLICTOS. Los trabajadores reconocen a texto expreso las potestades de gestión, entre ellas las disciplinarias y sancionatorias de la empresa, así como los elementos propios de la relación individual de trabajo.

En caso de diferendo o conflicto entre el sindicato y la empresa se deberá seguir el siguiente procedimiento, previo a la toma de medidas de cualquier tipo.

A.- La parte que entienda que existe un diferendo o conflicto lo comunicará por escrito a la otra parte, con copia a DINATRA.

B.- Dentro de las 48 horas hábiles de recibida la notificación la otra parte contestará su posición también por escrito y con copia a DINATRA respecto del hecho invocado.

C.- Las partes abrirán un ámbito de negociación bipartito a efectos de resolver el problema planteado. El mismo se deberá reunir dentro de las 24 horas hábiles de recibida la contestación por escrito de la posición sustentada respecto al punto objeto de la discordia.

D.- Las partes llevarán adelante un proceso de negociación por un plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la fecha de apertura del ámbito mencionado. Dicho plazo podrá ser prorrogado de común acuerdo por ambas partes.

E.- De no resolverse el diferendo o conflicto en el plazo antes referido se elaborará un acta de desacuerdo que será notificado a DINATRA solicitándose la conformación de un ámbito de negociación.

F.- DINATRA realizará una convocatoria a efectos de llevar adelante un proceso de negociación dentro de las 48 horas de recibida la notificación. Dicho ámbito contará con un plazo máximo de 5 días hábiles, a partir de la primera reunión a efectos de la solución del diferendo planteado. El referido plazo podrá ser prorrogado por acuerdo de partes.

G.- Vencido dicho plazo, de no haberse alcanzado un acuerdo, se labrará un acta de desacuerdo y cualquiera de las partes podrá solicitar dentro de los 3 días hábiles siguientes por escrito la mediación del Consejo de Salarios del Grupo 13, Subgrupo 10, capítulo "Operadores y Terminales Portuarias". El mismo será convocado dentro de las 72 horas de haberse solicitado su actuación. En caso de que el referido Consejo de Salarios aceptare actuar como mediador en el diferendo planteado tendrá un plazo de 5 días hábiles a efectos de buscar la solución del diferendo.

H.- Si las partes no hubieren solicitado la mediación del Consejo de Salarios del Grupo 13, subgrupo 10, capítulo Operadores y Terminales Portuarias en el plazo referido en el párrafo anterior, si habiéndose solicitado el mismo no hubiera aceptado actuar como mediador en el conflicto y/o si habiendo actuado como mediador no se hubiera alcanzado un acuerdo se convocará al Consejo de Salarios del Grupo 13 a efectos del ejercicio de funciones de mediación. El Consejo de Salarios del Grupo 13, contará con un plazo máximo de 5 días hábiles a efectos de obtener una solución al diferendo planteado.

Si dentro de dicho plazo las partes no alcanzan un acuerdo, cada parte tomará las acciones que estime pertinentes dentro del marco normativo vigente. Se deberá labrar un acta en donde las partes justifiquen claramente sus posiciones.

El incumplimiento de lo establecido en la presente cláusula se considerará violatorio del convenio a todos los efectos legales y habilitará a la denuncia inmediata del convenio. También se considerará violatorio del presente convenio y habilitará su denuncia inmediata, la adopción de medidas que afecten la regularidad del trabajo, el normal desenvolvimiento de las actividades de la empresa o la productividad de los servicios de la Terminal, aun cuando las mismas se adopten una vez transitado el proceso de negociación señalado anteriormente.

DÉCIMO SEXTO: PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO. Se realizará el siguiente procedimiento de denuncia: a) Quien entienda que se ha violado la cláusula de prevención de conflictos u otra obligación establecida en el convenio colectivo, enviará a la contraparte en el domicilio consignado en el presente, un TCCPC denunciando el convenio y consignando las razones de la denuncia; b) Recibido el referido telegrama el convenio se considerará denunciado y dejará de ser aplicable a cualquier efecto extinguiéndose total y definitivamente todas las obligaciones, beneficios y derechos aquí señalados; c) La adopción de una medida sindical producto de un conflicto individual de trabajo habilitará a la empresa a recorrer los mecanismos de denuncia del convenio previstos en el presente acuerdo; d) Se deja constancia que ante la denuncia del convenio las cláusulas contenidas en el mismo no se considerarán incorporadas al contrato individual de trabajo ni se considerarán un derecho adquirido.

Lo señalado anteriormente, no impide que uno o varios empleados puedan presentarse frente al Poder Judicial a realizar el reclamo que estimen pertinente.

DÉCIMO SÉPTIMO: CLÁUSULA DE PAZ. Durante la vigencia del presente acuerdo, las partes se obligan a prescindir de disponer o participar de medidas gremiales colectivas (huelgas, paros, lock-out, etc.): que puedan afectar la regularidad del trabajo o el normal desenvolvimiento de las actividades de la empresa; que se relacionen directa o indirectamente con planteos o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de cualesquiera reivindicaciones de naturaleza salarial; o que se relacionen con el trabajo y tenga implicancia económica para la empresa. Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT-CNT/SUPRA.

DÉCIMO OCTAVO: CATEGORÍA APRENDIZ DE APUNTADOR. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el valor de la categoría de aprendiz de apuntador será de \$ 461 nominales. Este valor se actualizará en mismos porcentajes y oportunidades que el salario, de acuerdo al Consejo de Salarios.

DÉCIMO NOVENO: INCREMENTO SALARIAL PARA INSPECTORES DE M&R. Los inspectores de M&R recibirán un incremento salarial con vigencia al 1° de octubre de 2026. El aumento de remuneración los igualará en el valor hora a los Apuntadores.

En contrapartida, las tareas que se señalan debajo en esta cláusula se incorporan al perfil del cargo y al contrato de trabajo de los inspectores. Esta incorporación a los documentos referidos será a partir del 1° de octubre de 2026 y tendrá ultractividad (al igual que el incremento salarial) en la medida que el convenio colectivo se extinga por cumplimiento del plazo.

Tareas:

- Inspeccionar todo tipo de contenedor vacío devuelto en la Terminal.
- Inspeccionar y realizar seteo de contenedores Reefers vacíos que egresan a plaza.
- Realizar la inspección e informe de daños a contenedores vacíos detallados en la solicitud de descarga de la Agencia por buque.
- Verificar documentación de contenedores: libres de deuda, EIR, hoja de seguridad IMO, etc.
- Realizar informe de daños para la reparación de contenedores.
- Realizar el procedimiento de Inspección Visual y evaluación de los contenedores cargados tanto para el ingreso y egreso de import/export.
- Verificar e informar precintos de acuerdo con pedidos realizados por el Depto involucrado (OPS/LOGISTICA/M&R).
- Asistir en investigaciones internas con inspecciones y/o informes de daños a contenedores de cualquier tipo.
- Asistir a otras áreas de la empresa con solicitudes que involucren alguna de las tareas antes detalladas.
- Asistir a transportistas con consultas respecto a documentación, daños de unidades o dudas puntuales de procedimientos.
- Chequeo de los precintos de unidades full dentro de la terminal (incluidas tanquetas).
- Mantener despejados los contenedores de cualquier elemento que entorpezca o afecte la seguridad.

VIGÉSIMO: INCREMENTO SALARIAL PARA ESTIBADORES. Los estibadores recibirán un incremento salarial del 8,56% con vigencia al 1° de octubre de 2026. Por tanto, el valor hora nominal pasará a ser de \$ 440.

VIGÉSIMO PRIMERO: HORAS ASEGURADAS PAGAS EN DOMINGO PARA TRABAJADORES DE DATA TRANSMISSION, GATES Y DEMÁS ADMINISTRATIVOS. Aquél empleado que: (i) tiene como día de descanso el domingo, (ii) está afectado directamente al trabajo operativo en la Terminal y (iii) no tiene el beneficio de "Domingo Doble" (cláusula CUARTO); en caso de trabajar el domingo cobrará al menos 8 horas de trabajo en día de descanso, aun si trabaja menos horas.

En contrapartida, los sectores alcanzados por el beneficio se obligan a que, durante la vigencia del presente convenio colectivo, todos los días domingo, trabajará en la terminal portuaria de la empresa, como mínimo un empleado del sector correspondiente, en caso que la empresa lo requiera.

VIGÉSIMO SEGUNDO: CAPACITACIONES EN DATA TRANSMISSION. En caso que el horario de la capacitación que reciba el empleado de Data Transmission sea fuera de su horario de trabajo, se acuerda que ese día la jornada de trabajo del empleado cambiará de horario, de forma que la capacitación esté dentro de las 8 horas de trabajo.

VIGÉSIMO TERCERO: GUARDIAS DURANTE LAS ASAMBLEAS. Durante la realización de asambleas, el Sindicato dejará una guardia operativa que alcanzará al funcionamiento de la carga y/o descarga

de buques y/o barcasas, personal de mantenimiento, personal de Gates, etc., incluyendo personal administrativo, de forma tal que se cumplan todos los procesos de carga y descarga, llenos, vacíos, contenedores reefer, atención de camiones, mantenimiento, etc.

VIGÉSIMO CUARTO: INCREMENTO SALARIAL PARA ELEVADORISTAS DE LOGÍSTICA. Los empleados que al momento de la entrada en vigencia de este convenio colectivo se desempeñan como elevadoristas de logística recibirán un incremento salarial del 27,16% con vigencia al 1° de octubre de 2026. Por tanto, el valor hora nominal que pasarán a tener dichos empleados pasa a ser de \$ 515.

VIGÉSIMO QUINTO: TECNOLOGÍA. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, existirá una mesa técnica que funcionará en el ámbito del MTSS, con participación de terceros calificados previamente acordados, con periodicidad mensual, que abordará:

- 
- Los impactos que se generen en la organización del trabajo en virtud de las incorporaciones tecnológicas, en relación a la salud laboral o a los que eventualmente puedan afectar a cada trabajador en la prestación de su tarea y los jornales realizados.
 - El relevamiento de las preocupaciones del personal respecto de las fuentes de trabajo y las capacitaciones que se generen en virtud de las incorporaciones tecnológicas.

VIGÉSIMO SEXTO: CONTROL DE LOS TRABAJADORES POR ALGORITMOS: Cuando se incorporen tecnologías de control de los trabajadores (GPS, cámaras, algoritmos), los mismos deberán ser comunicados previamente a la organización sindical de los trabajadores respetando los principios de publicidad y transparencia.



VIGÉSIMO SÉPTIMO: INCREMENTO SALARIAL PARA INSTRUCTORES DE VACÍOS. Las partes deciden modificar lo establecido en el acta de 2 de octubre de 2026, en el sentido que se indica en esta cláusula.



A partir del 1° de octubre de 2026, los Instructores de Vacíos pasarán a percibir un valor hora de \$ 651,35 nominal, que se adicionará a los \$ 32,20 nominales correspondientes a la instrucción. En contrapartida, las tareas que se señalan debajo en esta cláusula se incorporan al perfil del cargo y al contrato de trabajo correspondiente. Esta incorporación a los documentos referidos será a partir del 1° de octubre de 2026 y tendrá ultractividad (al igual que el incremento salarial) en la medida que el convenio colectivo se extinga por cumplimiento del plazo.

Tareas de los Instructores: *"Cumplir los estándares de la categoría teniendo la responsabilidad de capacitar al personal, en tanto es un eslabón importante en el desarrollo, siendo muchas veces apoyo de los referentes en las tareas diarias."*

VIGÉSIMO OCTAVO: DOMICILIOS, CONSENTIMIENTO Y NOTIFICACIONES. Las partes otorgan y firman el presente acuerdo en 4 ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados. Asimismo, constituyen domicilios especiales en los indicados como suyos en la comparecencia, aceptando al telegrama colacionado u otro medio fehaciente, como formas hábiles de comunicación entre ellas. En ese sentido, se indica que el correo electrónico es un medio fehaciente. Los correos electrónicos que se usarán para todas las comunicaciones relacionadas al convenio colectivo (ej. realización de asambleas) se harán a todos los correos que se detallan a continuación:

Correos del Sindicato:

- comitedebasetcpnellsury2019@gmail.com
- sindicatounicoportuario@gmail.com

Correos de la empresa:



- lourdes.denis@katoennatie.com.uy
- carlos.munoz@katoennatie.com.uy
- abaroffio@estudiobf.com



El presente convenio colectivo entrará en vigencia desde su firma, con los efectos señalados, teniendo en cuenta que ya fue aprobado por la asamblea del día 6 de octubre de 2026, y que los mandantes de la Empresa ya ratificaron su contenido.



