

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo el 13 de febrero de 2019, se reúne el Consejo de Salarios del Grupo 19 "Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos" subgrupo 27 "Balanzas y Puestos de pesajes Móviles" integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Carlos Rodríguez, Lic. Noelia Méndez y Dr. Pablo Gutiérrez, delegados del Sector Trabajador: Los Sres. Enzo Baudino e Ismael Mendoza, los Sres. Pedro Porley, Pablo Argenzio y Javier Díaz (SUNCA) y, en representación del sector Empleador: Dr. Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS), y el Sr Jorge Nuñez y el Dr. Pedro Gari en representación de las empresas del Sector, quienes ACUERDAN: -----

PRIMERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones del presente acuerdo de Consejo de Salarios, luego de su registro y publicación, tendrán carácter nacional y regirán para todas las empresas y trabajadores que se desempeñen en Balanzas y/o Puestos de pesajes móviles, es decir que realizan el pesaje y control de los vehículos pesados de carga, en rutas nacionales de acuerdo a los requerimientos del MTOP, y otros.-----

SEGUNDO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES. Las normas y obligaciones de este acuerdo rigen a partir del 1° de enero de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2020 (24 meses), acordándose la realización de ajustes salariales semestrales el 1° de enero 2019, 1° de julio de 2019, 1° de enero 2020 y 1° de julio de 2020. -----

TERCERO. AJUSTE DE SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA AL 1° DE ENERO DE 2019. A partir del 1° de enero de 2019 los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2018 tendrán un incremento salarial de 4,25% por concepto de incremento nominal. En consecuencia los salarios mínimos vigentes desde el 1° de enero de 2019 serán los siguientes:-----

Categoría	Valor hora
Limpiadora/or	\$ 145,95
Operador de Balanza en Puesto Fijo	\$ 148,04
Operador de Puesto Móvil	\$ 148,04

CUARTO: SOBRELADOS AL 1° DE ENERO DE 2019. Todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2018 por sobre los mínimos de categorías tendrán desde el 1° de enero de 2019 un incremento salarial de 4,25%. -----

QUINTO: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA AL 1° DE JULIO DE 2019 Y SOBRELADOS. Los salarios mínimos vigentes al 30 de junio de 2019 y los sobre laudos tendrán desde el 1° de julio de 2019 un incremento nominal de 4,25%. Por lo tanto los salarios mínimos vigentes desde el 1° de julio de 2019 serán:

Categoría	Valor hora
Limpiadora/or	\$ 152,15
Operador de Balanza en Puesto Fijo	\$ 154,33

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left side and several initials on the right side.]

SEXTO: SALARIOS MÍNIMO POR CATEGORÍA AL 1° DE ENERO DE 2020 Y SOBRELAUDOS. Los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2019 y los sobre laudos tendrán desde el 1° de enero de 2020 un incremento salarial nominal de 4%.-----

SÉPTIMO: CORRECTIVO POR INFLACIÓN. Transcurridos 18 meses de la vigencia del presente acuerdo se procederá a la aplicación de un correctivo por inflación, resultante de la diferencia existente entre la inflación verificada efectivamente en el período 1° de enero de 2019 - 30 de junio de 2020 y los incrementos salariales otorgados durante el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida del salario real. La eventual aplicación del correctivo será acumulada con el ajuste previsto en la cláusula siguiente.-----

OCTAVO: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA AL 1° DE JULIO DE 2020 Y SOBRELAUDOS. Los salarios mínimos vigentes al 30 de junio de 2020 y los sobre laudos tendrán desde el 1° de julio de 2020 un incremento nominal de 4%.-----

NOVENO: CORRECTIVO POR INFLACIÓN AL FINAL DEL ACUERDO. En caso que hubiere sido de aplicación la cláusula de salvaguarda prevista para los doce meses de vigencia del presente acuerdo, o se hubiere aplicado el correctivo por inflación previsto para los 18 meses de vigencia del mismo, se aplicará un correctivo final por el período transcurrido desde la aplicación de cualquiera de ellos y la finalización del acuerdo.-----

DÉCIMO: SALVAGUARDA. (Primeros 12 meses de vigencia del acuerdo): Si a los 12 meses de vigencia del acuerdo la inflación del período superara el 8,5%, podrá convocarse al Consejo de Salarios. En ese ámbito, las partes sociales podrán acordar adelantar la aplicación del correctivo por inflación previsto en este convenio, lo que será acompañado por el Poder Ejecutivo. Operado el correctivo por inflación a los 12 meses de vigencia del convenio, el correctivo previsto para el final del período de 18 meses (Cláusula SÉPTIMA) quedará sin efecto.-----

DÉCIMO PRIMERO: CLÁUSULA GATILLO. Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.-----
En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar una nueva aplicación de la misma será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles.-----

DÉCIMO SEGUNDO: JORNADA DIARIA, SEMANAL, DESCANSOS.

EN PUESTOS FIJOS.- Se ratifica que el régimen general de trabajo para operadores de Puestos Fijos es de 6 (seis) días corridos de trabajo de 8 horas, con 2 (dos) días corridos de descanso.

EN PUESTO MOVIL.- Se ratifica que el régimen general de trabajo para operadores de Puestos Móviles es de 44 horas semanales distribuidas en 5 (cinco) días corridos de trabajo.-----

PUESTO FIJO CHAMIZO.- Se acepta mantener en carácter de excepción, el régimen de trabajo para operadores del Puestos Fijo de Chamizo de 4 (cuatro) días corridos de trabajo de 12 horas cada uno, con 4 (cuatro) días corridos de descanso.-----

DÉCIMO TERCERO: SERVICIOS DE RELEVOS.- Dado que el Servicio debe mantenerse los 365 días del año, 24 horas al día, un operador debe cubrir los descansos semanales de otros operadores. En el caso de este operador, trabaja 6 (seis) días por semana, variando su horario cada 2 (dos) días de trabajo, ya que su función es la de cubrir los días de descanso de tres operadores que se desempeñan en los horarios de 06:00 a 14:00, 14:00 a 22:00, y 22:00 a 06:00 hs. El descanso semanal que toma este operador una vez trabajados esos 6 (seis) días es de 2 (dos) días.-----

DÉCIMO CUARTO: REGÍMENES EVENTUALES.- En caso necesario (nuevos puestos, reorganización, etc.) el empleador queda facultado para establecer regímenes de trabajo con otra distribución de horas, mientras no exceda de las 44 horas semanales y se conceda un descanso mínimo de 2 (dos) días corridos.-----

DÉCIMO QUINTO: HORAS DE DESCANSO INTERMEDIO PAGO.- Las características del servicio y el lugar de su prestación determinan que los trabajadores tengan a su disposición las facilidades para tomar el descanso intermedio en cada jornada; no obstante, la obligación de mantener el servicio disponible las 24 horas del día los 365 días del año genera la posibilidad de que ese descanso deba interrumpirse. Ante las dificultades para llevar un control adecuado y para evitar dudas, los empleadores deberán pagar la media hora de descanso intermedio con un recargo del 100 % (cien por ciento).-----

DÉCIMO SEXTO: LICENCIA REGLAMENTARIA. Las licencias del personal serán objeto de acuerdo entre las empresas y sus trabajadores, teniendo en cuenta, como criterio principal, que no se podrán superponer licencias de personal afectado a un mismo puesto, móvil o fijo. En consecuencia, los compañeros de trabajo coordinarán las licencias que querrían gozar, y lo propondrán al empleador.-----

DÉCIMO SÉPTIMO: RATIFICACIÓN DE BENEFICIOS EXISTENTES.

A) INCENTIVO POR PRESENTISMO.- Tiene la finalidad de que el trabajador que deja su turno no se perjudique por las llegadas tarde de aquél que debe relevarlo en su puesto, por lo que el incentivo no se genera en caso de llegada tarde, cualquiera sea la causa. Este beneficio, se aplicará exclusivamente a operadores de puestos fijos y de acuerdo a las siguientes consideraciones: -----

A1) FACTORES A MEDIRSE. Habiendo identificado el presentismo de los funcionarios en sus puestos de trabajo los días y horarios asignados como factor crítico de éxito, surgen como parámetros decisivos de la calidad del servicio los siguientes tres factores: 1) Cantidad de días de ausencia del empleado, 2) Cantidad de llegadas tarde, 3) Extensión de cada llegada tarde.

A2) PRESENTISMO OPERADOR: Se medirá en términos de a) Concurrencia al trabajo y b) Cumplimiento del horario de ingreso de cada empleado en los días asignados.-----

A3) METODOLOGÍA DE MEDICIÓN: El reloj de marcado de horarios del personal registra el horario de ingreso de cada funcionario a su puesto de trabajo. Mensualmente, el sistema emitirá un reporte con los datos de marcas de horario por Operador, que conformará la base de pago del presente incentivo. A efectos del cálculo del Incentivo, se tomará como criterio:

Cantidad de ausencias en el mes (injustificadas)	Cantidad de llegadas con retraso en el mes	Cantidad total de tiempo de llegadas con retraso en el mes	Cobra Presentismo
0 injustificadas o Hasta 3 con justificación médica (*)	Hasta 3 llegadas tarde	Hasta 30 minutos	Sí
1 o más	Más de 3 llegadas tarde	Más de 30 minutos	No

(*) En caso que el Operador supere las 3 ausencias con justificación médica en el año calendario, perderá el Incentivo por Presentismo del mes en el cual se produzcan nuevas ausencias, sean estas últimas justificadas o injustificadas.-----

Cada Operador obtendrá el Incentivo por Presentismo siempre y cuando cumpla con los estándares de los 3 indicadores a la vez (cantidad de ausencias voluntarias o involuntarias) = 0, máximo 3 llegadas con retraso en el mes, cuya sumatoria sea hasta un máximo de 30 minutos en total). Si alguno de estos indicadores no cumplieran estas condiciones, indefectiblemente el empleado perderá su derecho a cobrar este incentivo en ese mes.-----

A4) FORMA DE CÁLCULO. El monto bruto de Incentivo por Presentismo se calculará multiplicando la suma de horas comunes más horas de descanso intermedio pago por un 10% del salario nominal (sueldo más tickets).-----

El monto bruto estará sujeto a las aportaciones legales vigentes ante los organismos del Estado. El incentivo se liquidará mensualmente, incluyéndose en cada pago de salarios el incentivo por presentismo generado en el mes.-----

DÉCIMO OCTAVO: PRODUCTIVIDAD. Se mantiene el sistema vigente de Productividad y Súper Operador, en los términos siguientes.-----

Definiciones:

Productividad. Se pagará por concepto de productividad a aquellos operadores que alcancen los valores de exigencia de la Tabla 1. Dicho pago es por matrícula y tipo bien ingresado y con

la tolerancia máxima de errores como indica en dicha tabla. El pago se realizara a partir del camión N° 801, todos los anteriores no. -----

Súper operador. Se pagará por concepto de súper operador a aquellos operadores que alcancen los valores de exigencia de la Tabla 1. Dicho pago es por matrícula y tipo bien ingresado y con la tolerancia máxima de errores como indica en dicha tabla. El pago se realizará a partir del camión N° 1. -----

Cód.32: Es el porcentaje de error que se admite en el ingreso de matrícula delantera de los vehículos.-----

Cód. 33: Es el porcentaje de error que se admite en el ingreso de matrícula trasera de los vehículos de combinación de vehículos.-----

Tipo =0: Es el ingreso de la tipificación del vehículo donde el operador debe ingresar el tipo que se asigna a cada tipo de vehículo o combinación de los mismos.-----

Puesto Doble. Se define puesto doble a aquel operador que opera dos balanzas en sentido contrario, una de entrada y otra de salida. Caso de ruta 1, 5, 8, 11 y cualquier otra que pudiese llegar a transformarse en idénticas condiciones.-----

Puesto Simple. Es aquel puesto donde el operador opera una sola balanza en un único sentido.

Aclaraciones:

La cantidad de vehículos de cada operador sale de reporte de balanza con el logueo de cada uno. Para dicha tarea es vital que al ingreso al puesto cada operador se registre en la balanza. De no ser así el operador estará generando pesadas al que está registrado en la balanza.-----

En las transformaciones que se están implementando en los puestos donde se espera que la mayoría de las matrículas sean leídas por el sistema de RFID u OCR, también serán abonadas, donde el operador deberá observar y corregir posibles fallas del sistema con respecto al ingreso de matrículas.

TABLA 1

	PRODUCTIVIDAD		Super Operador		
	Puesto doble	Puesto Simple	Puesto doble	Puesto Simple	
Cód. 32	0,4%	0,20%	Cód. 32	1%	1%
Cód. 33	3%	2%	Cód. 33	1%	1%
Tipo = 0	2%	1%	Tipo = 0	1%	1%

El precio es \$ 0,93 (pesos uruguayos cero con 93/100) nominales a partir del 1 de enero de 2019 y serán ajustados en las oportunidades y con los mismos porcentajes que los salarios previstos en el presente acuerdo.-----

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

Por tanto, el precio desde el 1 de julio de 2019 será de \$0,97 (pesos uruguayos cero con 97/100), habiéndose ajustado por tanto un 4,25%.-----

DÉCIMO NOVENO: COMISIÓN BIPARTITA. Las partes acuerdan mantener en funciones la comisión técnica bipartita a efectos del análisis de la productividad en el sector. Las empresas publicarán mensualmente en las carteleras de los puestos de pesajes, la información actualizada de los índices de productividad y calidad de Ejecución alcanzadas hasta ese momento por cada operador.-----

VIGÉSIMO: PRIMA POR ANTIGÜEDAD. Se ratifica que los trabajadores del sector tendrán derecho al cobro de una prima por antigüedad que se calculará según los años de antigüedad en la empresa aplicando los porcentajes que surgen del siguiente cuadro, sobre el salario correspondiente a cada trabajador, detallándose a continuación la fórmula aplicable: (Cantidad de horas comunes trabajadas, incluidos tickets alimentación + Cantidad de horas de descanso trabajadas) * Valor hora * % de prima.-----

DE 2 A 5 AÑOS	1,25%
DE 6 A 8 AÑOS	1,75%
DE 9 A 12 AÑOS	2,00%
DE 13 A 16 AÑOS	2,75%
DE 17 A 20 AÑOS	3,50%
DE 21 A 25 AÑOS	4,50%
DE 26 A 30 AÑOS	5,00%
DE 31 A 40 AÑOS	5,50%

VIGÉSIMO PRIMERO: COMPENSACIONES OPERADORES DE PUESTO MÓVIL. Serán cuatro, con ámbito de vigencia personal distinta, y distinta forma de cálculo:-----

1. Todo operador que se desempeñe en puesto móvil, recibirá una compensación por desarraigo que se calculará sobre la cantidad de horas efectivamente trabajadas incluyendo el descanso intermedio, por el valor de la hora común, por un 10%.-----
2. Las horas de trabajo del operador a cargo de la unidad móvil ("operador A") serán remuneradas con un recargo del 10% (diez por ciento) que se aplicará sobre la suma de los importes de los siguientes conceptos: Horas comunes, Horas por descanso trabajado y Horas Extras.-----
3. Las horas de trabajo del operador a cargo de la unidad móvil ("operador A") en los casos que éste trabaje sin ayudante, serán remuneradas con un recargo del 20% (veinte por ciento) que se aplicará sobre la suma de los importes de los siguientes conceptos: Horas comunes, Horas por descanso trabajado y Horas Extras.-----

4. Para los operadores de puestos móviles, se fija un viático para alimentación de \$ 1.009,13 (pesos uruguayos mil nueve con trece cientos 13/100) debiendo el empleador hacerse cargo del 100% del costo de vivienda para los mismos. Dicho viático se ajustará de igual forma y oportunidad en que se ajuste el valor hora. Por tanto el valor del viático a partir del 1° de julio de 2019 será de \$1.052,02 (pesos uruguayos mil cincuenta y dos (pesos uruguayos mil cincuenta y dos con cero dos cientos 02/100)).-----

VIGÉSIMO SEGUNDO: NOCTURNIDAD. Las horas trabajadas entre las 22:00 hs. y las 06:00 hs. se remunerarán con un recargo del 20% (veinte por ciento).-----

VIGÉSIMO TERCERO: PARTIDA DE ALIMENTACIÓN. Como partida de alimentación los trabajadores recibirán: -----

A) Para operadores de puestos fijos y móviles: 10% sobre el total de las retribuciones gravadas por CESS del mes (no incluidos aguinaldo y licencias) correspondientes a días efectivamente trabajados, más un ticket fijo de valor máximo al 1.1.2019 de \$4.307,50 (pesos uruguayos cuatro mil trescientos siete con 50/100) mensuales, que se prorrateará según los días trabajados en el mes. Serán ajustados en las oportunidades y con los mismos porcentajes que los salarios previstos en el presente acuerdo.-----

B) Para Limpiadoras/es: 20% sobre el total de las retribuciones gravadas por CESS del mes (no incluidos aguinaldo y licencias) correspondientes a días efectivamente trabajados.-----

VIGÉSIMO CUARTO: COMPLEMENTO POR RELEVO. Se otorga un complemento del 7% (siete por ciento), (calculado sobre el importe de horas comunes, nocturnidad, extras, feriados y descanso trabajado), a todos los operadores de puesto fijo que realizan los Servicios de Relevo detallados en la cláusula DÉCIMO TERCERA.-----

VIGÉSIMO QUINTO: SUMA COMPLEMENTARIA DEL SALARIO VACACIONAL. Se conviene que a partir del goce de la licencia generada en el año 2019 y durante la vigencia del presente acuerdo, las empresas abonarán simultáneamente con el pago de la suma para el mejor goce de la licencia (salario vacacional) un complemento del monto que legalmente le corresponda a cada operador de balanza fija o puesto móvil por tal concepto, el que no podrá superar el 100% de ese monto. El complemento que tendrá derecho a percibir cada trabajador será de monto variable, y se determinará de acuerdo a los días que se consideren trabajados para generar licencia en la legislación vigente. Cualquiera sea la antigüedad que registre el trabajador, el trabajo completo en un año civil (incluyendo los días en que haya gozado de la licencia anual) generará el derecho a percibir un complemento máximo de \$ 9.600. Sigue un cuadro simplificado:

Días de Licencia Generados	Suma Complementaria del Salario Vacacional (*)
1	\$ 480
2	\$ 960
3	\$ 1.440
4	\$ 1.920

[Handwritten signatures and scribbles in the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles in the right margin]

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

5	\$ 2.400
6	\$ 2.880
7	\$ 3.360
8	\$ 3.840
9	\$ 4.320
10	\$ 4.800
11	\$ 5.280
12	\$ 5.760
13	\$ 6.240
14	\$ 6.720
15	\$ 7.200
16	\$ 7.680
17	\$ 8.160
18	\$ 8.640
19	\$ 9.120
20	\$ 9.600
>20	\$ 9.600

(*) Las sumas corresponden al monto nominal sin aplicar el descuento por IRPF, el que se calculará y efectivizará en cada caso al momento del pago. Los montos detallados se ajustarán con los incrementos acordados en este convenio para las fechas 1° de enero 2020 y 1° de julio 2020. -----

Exclusivamente para la determinación del complemento variable correspondiente a la licencia generada en 2020, las normas que resultan del primer párrafo de esta cláusula se modificarán del modo siguiente: Si el importe máximo anual del complemento (o sea \$ 9.600 ajustados según lo previsto en el párrafo precedente) pudiere verse reducido para algún trabajador en función de días generados durante el año 2020, a los días de licencia que le correspondan a ese trabajador, se les sumará el número de días adicionales de licencia que le correspondan por su antigüedad en la empresa, hasta un total de 20 días. -----

VIGÉSIMO SEXTO: Licencia por enfermedad de hijos menores. Se acuerda otorgar hasta 3 días pagos por año calendario no acumulables, para todo funcionario que tenga a su cargo hijos de hasta 18 años de edad, que estén en situación de internación hospitalaria, fehacientemente acreditada. -----

VIGÉSIMO SÉPTIMO: CANASTA DE ÚTILES ESCOLARES. Durante la vigencia de este acuerdo, las partes acuerdan que las empresas entregarán a cada trabajador (de las categorías laudadas en el presente acuerdo) padre/madre de hijos en edad escolar o liceal (entre 3 y 18 años de edad inclusive) una canasta, por un valor fijo de \$ 2.000 (dos mil pesos uruguayos), o el equivalente en una orden de compra destinada a la adquisición de artículos escolares para el año lectivo. A esos efectos el trabajador deberá hacer su solicitud dentro de los primeros quince días del mes de febrero de cada año, presentando ante su empleador cédula de identidad vigente del hijo, cédula de identidad vigente del cónyuge (si el hijo o hijos fueran únicamente del cónyuge) y comprobante de inscripción en instituto de enseñanza público o privado preescolar/escolar/liceal (carné, inscripción, boletín de calificación o comprobante

electrónico). El trabajador generará derecho a una sola canasta de útiles escolares por año. Las canastas generadas se entregarán de la siguiente manera: \$ 2.000 dentro de los primeros 5 días hábiles del mes de marzo de 2019, y \$ 2.000 dentro de los primeros 5 días hábiles del mes de marzo de 2020.-----

VIGÉSIMO OCTAVO: CORTES DE SERVICIOS. En el caso que se interrumpa total o parcialmente el Servicio por razones ajenas a la voluntad de los operadores, las empresas podrán optar entre reasignarlos a otros puestos de trabajo, mantenerlos en el mismo pagándoles el salario, o utilizar el seguro de desempleo. -----

VIGÉSIMO NOVENO: SEGURIDAD E HIGIENE. Comisión Tripartita. Las partes convienen la continuidad de la comisión tripartita que viene funcionando actualmente a los efectos de darle seguimiento y cumplimiento a todas las disposiciones reglamentarias de seguridad e higiene aplicables al sector. La comisión deberá actuar y producir su primer informe dentro del plazo máximo de 90 (noventa) días contados desde la firma del convenio. -----

TRIGÉSIMO: UNIFORMES. Las empresas continuaran proveyendo a sus trabajadores los siguientes implementos como uniforme: Operadores de Puesto Fijo: Uniforme de verano. A más tardar en el mes de noviembre de cada año se entregarán las prendas siguientes: 1 pantalón, 2 camisas o remeras, 1 buzo de hilo. Uniforme de invierno: A más tardar en el mes de abril de cada año se entregarán las prendas siguientes: 1 pantalón, 2 camisas o remeras, 1 par de zapatos, 1 polar, 1 campera de invierno (cada 2 años). Limpiadoras: Uniforme de verano. A más tardar en el mes de noviembre de cada año se entregarán las prendas siguientes: 2 pantalones, 1 túnica, 2 remeras, 1 saco o buzo, 1 par de botas de lluvia, 1 equipo de lluvia. Uniforme de invierno: A más tardar en el mes de abril de cada año se entregarán las prendas siguientes: 1 túnica, 2 pantalones, 2 camisas o remeras, 1 par de zapatos, 1 polar, 1 campera de invierno (cada 2 años).-----

TRIGÉSIMO PRIMERO: CLÁUSULA DE PAZ. Declaran las partes que lo convenido en el presente acuerdo regula la totalidad de los aspectos salariales originados en la relación laboral. Durante la vigencia de este acuerdo, salvo los reclamos que puedan producirse por el cumplimiento específico de sus disposiciones, el SUNCA declara que si bien este acuerdo no contempla la totalidad de las aspiraciones de los trabajadores, no formulará planteos que tengan por objetivo la consecución de reivindicaciones de naturaleza salarial y no las apoyará.-----

Las partes se comprometen a agotar todas las instancias de negociación previa a la toma de medidas que perjudiquen el normal funcionamiento de las relaciones laborales en el sector formulando un protocolo de prevención y atención de conflictos.-----

TRIGÉSIMO SEGUNDO: PREVENCIÓN DE CONFLICTOS. Las partes acuerdan que deberán desarrollarse instancias de diálogo y negociación para atender y solucionar los reclamos sobre asuntos laborales individuales o colectivos de cualquier naturaleza que se planteen, así como sobre las acciones de cualquiera de las partes que puedan derivar eventualmente en un conflicto, los que serán canalizados a través de los mecanismos que se establecen en este convenio o en el protocolo de prevención y atención de conflictos referido en la cláusula precedente, con la finalidad de ordenar y regular las discusiones y evitar el surgimiento de conflictos y la adopción de medidas sindicales colectivas.-----

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

Las partes se comprometen ante situaciones de controversia o conflicto de cualquier naturaleza, previo a la adopción de cualquier medida de fuerza, a resolverlas en el ámbito bipartito, que actuará a pedido de cualquiera de las partes y se reunirá dentro de las 72 horas hábiles de recibida la notificación, salvo que las partes de común acuerdo decidieran otorgar un plazo mayor. Las tareas bipartitas de mediación y conciliación deberán concluir dentro del plazo de 10 días a partir de la fecha de su primera reunión; pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.-----

Si se obtuviese acuerdo conciliatorio sobre el diferendo, se consignará en un acta. Si, agotadas las instancias conciliatorias entre las partes, no se hubiere obtenido acuerdo, se notificará al Consejo de Salarios del Subgrupo respectivo a fin de solicitar su intervención como mediador, el que se reunirá dentro de las 72 horas hábiles siguientes para intentar la solución del diferendo. Finalizada la labor del Consejo de Salarios, si no hubiere acuerdo, las partes quedarán en libertad de emprender las acciones que crean convenientes, cuidando que no sean violatorias de las demás obligaciones asumidas en este acuerdo.-----

TRIGÉSIMO TERCERO: RÉGIMEN EN CASO DE MEDIDAS SINDICALES. En los casos en que, luego de haber finalizado total y formalmente todas las instancias de tentativa de conciliación previstas en este acuerdo, se suscitara una situación de conflicto en alguna empresa o puesto de pesaje que derive en la adopción de medidas sindicales, se observarán las siguientes disposiciones:-----

La Organización Sindical deberá comunicar a la empresa la situación de conflicto, así como las medidas sindicales concretas que se proponga aplicar, con una antelación no menor a 72 horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas; y en igual forma para toda medida no comunicada previamente que posteriormente se decida adoptar.-----

Se instrumentarán en forma bipartita medidas tendentes a dejar todo en condiciones normales, a fin que se pueda reanudar el trabajo en forma habitual una vez regularizada cualquier situación que implique interrupción del mismo.-----

TRIGÉSIMO CUARTO. GUARDIA GREMIAL. EL S.U.N.C.A. y los trabajadores afectados al servicio se comprometen a mantener la continuidad del servicio, teniendo en cuenta las características del contrato de concesión. Se crea una Comisión Bipartita con el cometido de determinar por consenso el alcance de las tareas a desarrollar durante la guardia gremial, debiendo observar el cumplimiento de los servicios básicos establecidos en la concesión.-----

TRIGÉSIMO QUINTO. LICENCIA SINDICAL. Las partes acuerdan mantener el régimen vigente de 90 (noventa) minutos al mes por trabajador ocupado en cada empresa, en carácter de licencia sindical paga.-----

El SUNCA comunicará a las empresas la nómina de delegados y para usar el beneficio deberá comunicarse con una antelación no menor a las 48 horas. Las horas son transferibles y no acumulables, salvo aquellas destinadas a la formación profesional de los trabajadores y a actividades centrales del SUNCA como por ejemplo congresos.-----

TRIGÉSIMO SEXTO. FONDOS SOCIALES. Las organizaciones profesionales acuerdan continuar trabajando en la comisión bipartita a los efectos de hacer gestiones ante las direcciones de los

fondos sociales (FONDO SOCIAL, FONDO DE VIVIENDA, Y FONDO DE CAPACITACIÓN) para la inclusión de los trabajadores comprendidos en este subgrupo de actividad en los mismos.-----

TRIGÉSIMO SÉPTIMO. EFECTOS DEL CONVENIO. PAGO DE RETROACTIVIDAD. Las partes dejan expresa constancia de su satisfacción por haber negociado pacíficamente las condiciones de trabajo precedentes. Las han acordado en pleno uso de la autonomía colectiva, entre el sector empleador y el sindicato más representativo que fuera elegido por los trabajadores (S.U.N.C.A.) para dicha negociación y formalización del acuerdo resultante. En consecuencia, declaran que estas condiciones regirán en todo caso y circunstancia las relaciones laborales de las empresas y los trabajadores que componen el sector hasta que venza el plazo pactado, asumiendo las empresas el compromiso de abonar la retroactividad generada al 1.1.2019 no más allá del día 6 de marzo de 2019.-----

Para constancia y en señal de conformidad se suscribe el presente en 8 ejemplares de un mismo tenor firmados por las partes en lugar y fecha arriba mencionados.



















Montevideo, 27 de Febrero de 2019

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

División Negociación Colectiva

Pase a la División Documentación y Registro

Administración
Negociación Colectiva
MTSS

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO
REGISTRO DE LAUDOS

Montevideo, **27** MAR 2019

Reg. Con el N° 2217, 2019

Folio, 01 al 07

Grupo 19

Sub-Grupo 27

Per Div. Doc. y Registro

Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado