

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo el 28 de marzo de 2022, 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, Dra. Ericka Díaz y Lic. Francisco Tucci, los delegados del Sector Trabajador: Sr. Juan del Valle y Eduardo Camargo en representación de FUECYS acompañados de los Sres. José Deluca, Walter Cabrera, Gustavo Gallardo, Javier Diaz y Pablo Argenzio en representación del SUNCA y, en representación del sector Empleador: Dr. Juan Mahilos y Dr. Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS), acompañados por la Dra María Inés Hernandez y el Sr. Jorge Nuñez en representación de las empresas del Sector, quienes dejan constancia:

Luego de abierta la novena ronda de negociación salarial en el Grupo de Consejo de Salarios respectivo, culminado el proceso negocial en entre las partes, dando cumplimiento con lo establecido en el artículo 14 de la ley 10.449, habiéndose realizado la debida citación a las partes con una antelación superior a las 48 horas al día de la fecha, comunicando el orden del día para la realización del Consejo de Salarios del Grupo 19 el sector trabajador y el sector trabajador someten a su consideración el presente ACUERDO:

**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 de Balanzas y/o Puestos de pesajes móviles que realizan el pesaje y control de los vehículos pesados de carga, en rutas nacionales de acuerdo a los requerimientos del M.T.O.P.

**SEGUNDO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES.** Las normas y obligaciones de este convenio rigen a partir del 1° de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2024 (36 meses), acordándose la realización de ajustes salariales anuales el 1° de enero 2022, 1° de enero 2023 y 1° de enero de 2024.

**TERCERO. AJUSTE DE SALARIOS AL 1° DE ENERO DE 2022** A partir del 1° de enero de 2022 los salarios mínimos y sobre laudos vigentes al 31 de diciembre de 2021 tendrán un incremento salarial de 5,77% por concepto de inflación proyectada.

En consecuencia, los salarios mínimos vigentes desde el 1° de enero de 2022 serán los siguientes:

<u>Categoría</u>	<u>Valor hora</u>
Limpiadora/or	\$ 181,54
Operador de Balanza en Puesto Fijo	\$ 184,14
Operador de Puesto Móvil	\$ 184,14

**CUARTO: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA AL 1° DE JULIO DE 2022 Y SOBRELAUDOS -** Los salarios mínimos vigentes al 30 de junio de 2022 y los sobre laudos desde el 1° de julio de 2022, tendrán un incremento nominal de 2% por concepto de recuperación salarial del año 2021.

**QUINTO: SALARIOS MÍNIMO POR CATEGORÍA AL 1° DE ENERO DE 2023 Y SOBRELADOS -**

Los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2022 y los sobre laudos tendrán desde el 1° de enero de 2023 un incremento determinado por la mediana enero-diciembre de 2023 de la Encuesta de Expectativas de Inflación del Banco Central del mes de diciembre de 2022.

Adicionalmente al ajuste planteado en el párrafo anterior, al 1° de enero de 2023 se aplicará un correctivo, que será el resultante de la diferencia existente entre la inflación verificada efectivamente en el período 1° de enero de 2022 - 31 de diciembre de 2022 y los incrementos salariales otorgados durante dicho período por concepto de adelanto de inflación.

**SEXTO: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA AL 1° DE JULIO DE 2023 Y SOBRELADOS. -**

Los salarios mínimos vigentes al 30 de junio de 2023 y los sobre laudos, tendrán desde el 1° de julio de 2023 un incremento nominal de 2% por concepto de recuperación salarial correspondiente al año 2021.

**SÉPTIMO: SALARIOS MÍNIMO POR CATEGORÍA AL 1° DE ENERO DE 2024 Y SOBRELADOS -**

Los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2023 y los sobre laudos, tendrán desde el 1° de enero de 2024 un incremento determinado por la mediana enero-diciembre de 2024 de la Encuesta de Expectativas del Banco Central del mes de diciembre de 2023. A dicho incremento, se le adicionará un 0,74% por concepto de saldo de recuperación salarial del año 2021.

Adicionalmente al ajuste planteado en el párrafo anterior, al 1° de enero de 2024 se aplicará un correctivo, que será el resultante de la diferencia existente entre la inflación verificada efectivamente en el período 1° de enero de 2023 - 31 de diciembre de 2023 y los incrementos salariales otorgados durante dicho período por concepto de adelanto de inflación.

**OCTAVO: CORRECTIVO POR INFLACIÓN AL FINAL DEL CONVENIO:** Se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante la vigencia del convenio y los ajustes salariales otorgados en el mismo (excluyendo los ajustes por recuperación salarial), de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En caso de ser de aplicación la o las cláusulas quinta y/o séptima, el período a corregir será el que transcurra entre la aplicación del último correctivo y la finalización del presente acuerdo. Dicho correctivo se pagará a partir del 1° de enero de 2025.

**NOVENO: CLÁUSULA GATILLO.** - Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12%, al mes siguiente de producirse dicha situación 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 por concepto de adelanto de inflación, 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. Asimismo, se descontará el ajuste adicional otorgado a los efectos de determinar si aplica o no el correctivo final indicado en la cláusula OCTAVA.

**DÉCIMO: 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 MÓVIL. - 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.

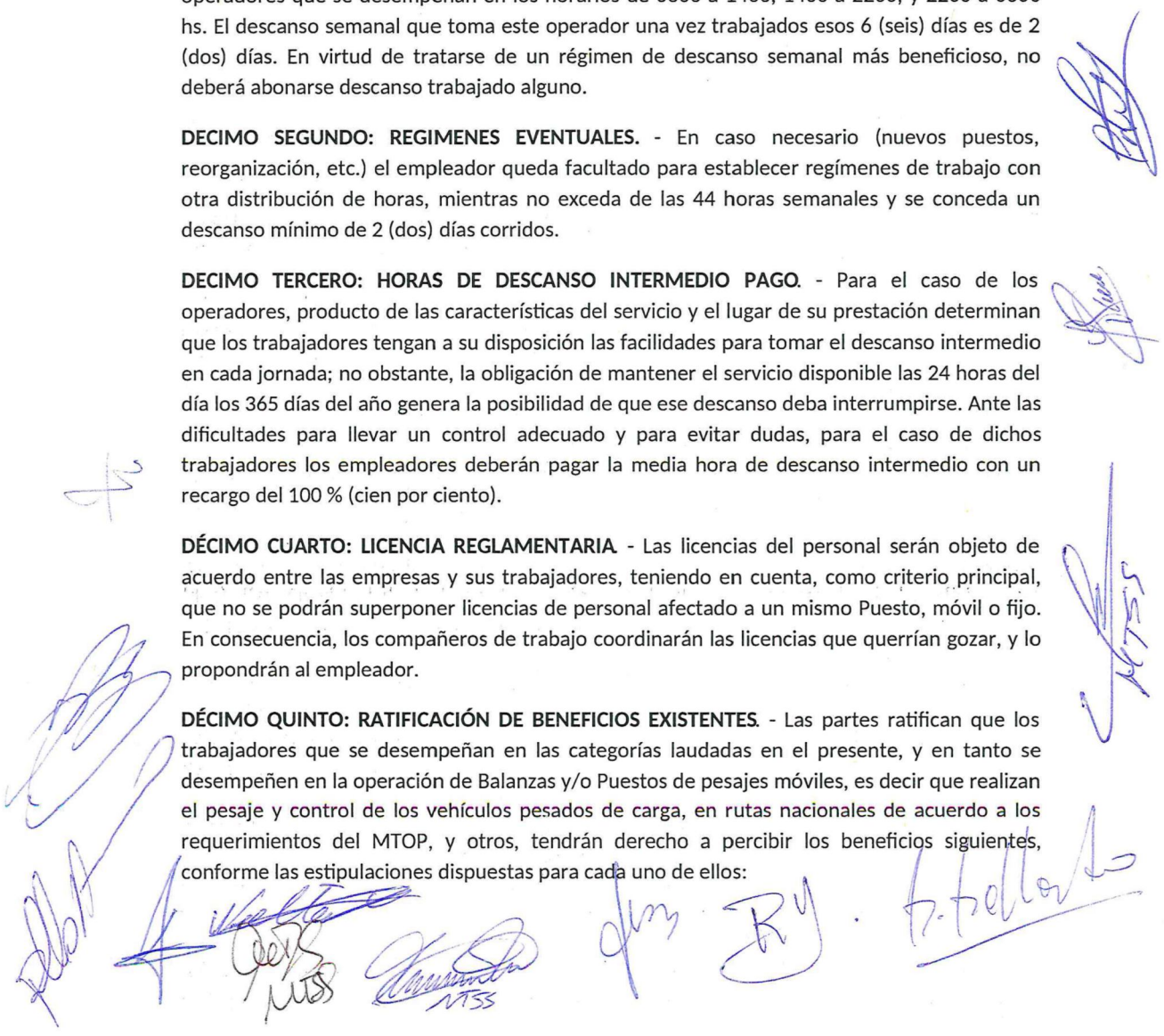
**DECIMO PRIMERO: SERVICIOS DE RELEVOS.** - Dado que el Servicio debe mantenerse los 365 días del año, 24 horas al día, un operador debe cubrir los descansos semanales de otros operadores. En el caso de este operador, trabaja 6 (seis) días por semana, variando su horario cada 2 (dos) días de trabajo, ya que su función es la de cubrir los días de descanso de tres operadores que se desempeñan en los horarios de 0600 a 1400, 1400 a 2200, y 2200 a 0600 hs. El descanso semanal que toma este operador una vez trabajados esos 6 (seis) días es de 2 (dos) días. En virtud de tratarse de un régimen de descanso semanal más beneficioso, no deberá abonarse descanso trabajado alguno.

**DECIMO SEGUNDO: REGIMENES 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.

**DECIMO TERCERO: HORAS DE DESCANSO INTERMEDIO PAGO.** - Para el caso de los operadores, producto de 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, para el caso de dichos trabajadores los empleadores deberán pagar la media hora de descanso intermedio con un recargo del 100 % (cien por ciento).

**DÉCIMO CUARTO: 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 QUINTO: RATIFICACIÓN DE BENEFICIOS EXISTENTES.** - Las partes ratifican que los trabajadores que se desempeñan en las categorías laudadas en el presente, y en tanto se desempeñen en la operación de 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, tendrán derecho a percibir los beneficios siguientes, conforme las estipulaciones dispuestas para cada uno de ellos:



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) **METODOLOGIA 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 cumpliera 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.

**B) 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 realizará 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

*[Handwritten signatures and scribbles on the left side of the page]*

*[Handwritten signature: B. Pollar...*

*[Handwritten signature: R]*

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 \$ 1,16 (pesos uruguayos uno con 16/100) nominales a partir del 1 de enero de 2022 y será ajustado en las oportunidades y con los mismos porcentajes que resulten de la aplicación de los ajustes a los salarios previstos en el presente acuerdo.

**C) PRIMA POR ANTIGÜEDAD.** Se ratifica que los trabajadores del sector incluidos en el ámbito de aplicación del presente, 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%

**D) COMPENSACIONES OPERADORES DE PUESTO MOVIL.** 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 \$ 1.255,21 (pesos uruguayos mil doscientos cincuenta y cinco con 21/100) 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.

E) **NOCTURNIDAD.** Las horas trabajadas entre las 22.00 hs. y las 06:00 hs. se remunerarán con un recargo del 20% (veinte por ciento).

F) **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 1.1.2022 de \$ 5357.89 (pesos uruguayos cinco mil trescientos cincuenta y siete con 89/100) 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.

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

H) **SUMA COMPLEMENTARIA DEL SALARIO VACACIONAL.** Durante la vigencia del presente convenio, 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 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 \$ 11.454,18 (pesos uruguayos once mil cuatrocientos cincuenta y cuatro con 18/100). Sigue un cuadro simplificado-

Días de Licencia Generados	Suma Complementaria del Salario Vacacional (*)
1	572,71
2	1.145,42
3	1.718,13
4	2.290,84
5	2.863,54
6	3.436,25
7	4.008,96
8	4.581,67
9	5.154,38

10	5.727,09
11	6.299,80
12	6.872,51
13	7.445,21
14	8.017,92
15	8.590,63
16	9.163,34
17	9.736,05
18	10.308,76
19	10.881,47
20	11.454,18
>20	11.454,18

Si el importe máximo anual del complemento (o sea \$ 11.454,18) ajustados según lo previsto en el párrafo precedente) pudiere verse reducido para algún trabajador en función de haber generado menos días de licencia anual, a los días de licencia que le correspondan 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.

(\* ) 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

**I) 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.

A partir del 1 de enero de 2023 el valor fijo será de \$4.000 (cuatro mil pesos uruguayos) El cual se ajustará a partir del 1 de enero de 2024 de la misma forma que los salarios, conforme lo dispuesto en el presente convenio.

**DÉCIMO SEXTO: LICENCIA POR ENFERMEDAD DE HIJOS MENORES.** - Se acuerda otorgar hasta 3 días pagos por año calendario no acumulables, para todo funcionario incluido dentro del ámbito de aplicación del presente que tenga a su cargo hijos de hasta 18 años de edad, que estén en situación de internación hospitalaria, fehacientemente acreditada

**DÉCIMO SÉPTIMO: 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.

**DÉCIMO 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.

**DÉCIMO NOVENO: SEGURIDAD E HIGIENE. COMISIÓN TRIPARTITA.** - Las partes acuerdan la creación de una 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.

**VIGÉSIMO: 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).

**VIGÉSIMO 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 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.

**VIGÉSIMO 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.

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 Convenio.

**VIGÉSIMO 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.

**VIGÉSIMO 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.

**VIGÉSIMO 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.

**VIGÉSIMO 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.

**VIGÉSIMO 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 partes han acordado en pleno uso de la autonomía colectiva, entre el 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 1.1.2022 con el pago del sueldo del mes de marzo de 2022, salvo que el convenio no se encuentre firmado y publicado al momento de pagar los mismos, en cuyo caso se realizará con los salarios correspondientes al mes de abril de 2022.

**Votación.** Presentada en el ámbito del Consejo de Salarios del Grupo 19 la propuesta que antecede, la misma es aprobada por mayoría simple, contando con el voto favorable de los representantes del sector trabajador y empleador, absteniéndose los delegados del Poder Ejecutivo. Para constancia en señal de conformidad se suscribe el presente en 5 ejemplares de un mismo tenor firmados por las partes en lugar y fecha arriba mencionados.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. One signature is clearly legible as 'H. Bellardo'. Other signatures are less legible but some include the acronym 'MTSS'. There is a circular stamp or mark on the right side of the page, and a small mark resembling the number '2' at the bottom left.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

~~*[Handwritten signature]*~~

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*