

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo el 20 de mayo de 2025, 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, Francisco Tucci, los delegados del Sector Trabajador: Sra Miriam Borba y Juan Del Valle en representación de Fucys, los Sres. José Deluca, Walter Cabrera, Gustavo Gallardo, Javier Díaz y Pablo Argenzio en representación del SUNCA; y, en representación del sector Empleador: Dr. Juan Mailhos y el Dr.Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS), y la Dr. Rosina Castiglioni y el Sr. Jorge Nuñez en representación de las empresas del Sector, quienes adoptan la presente decisión:

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 2025 y hasta el 30 de junio de 2026 (18 meses), acordándose la realización de dos ajustes salariales, uno anual el 1° de enero 2025 y otro semestral el 1° de enero 2026.

TERCERO. AJUSTE DE SALARIOS AL 1º DE ENERO DE 2025. A partir del 1° de enero de 2025 los salarios mínimos y sobre laudos vigentes al 31 de diciembre de 2024 tendrán un incremento salarial de 5,75% por concepto de inflación proyectada.

En consecuencia, los salarios mínimos vigentes desde el 1° de enero de 2025 serán los siguientes:

<u>Categoría</u>	<u>Valor hora</u>
Limpiadora/or	\$ 235,27
Operador de Balanza en Puesto Fijo	\$ 238,64
Operador de Puesto Móvil	\$ 238,64

CUARTO: SALARIOS MÍNIMO POR CATEGORÍA AL 1º DE ENERO DE 2026 Y SOBRELAUDOS. - Los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2025 y los sobre laudos tendrán desde el 1° de enero de 2026 un incremento determinado por la raíz cuadrada de la mediana enero-diciembre de 2026 de la Encuesta de Expectativas de Inflación del Banco Central del mes de diciembre de 2025.

Adicionalmente al ajuste planteado en el párrafo anterior, al 1° de enero de 2026 se aplicará un correctivo (en más), que será el resultante de la diferencia existente entre la inflación verificada efectivamente en el período 1° de enero de 2025 - 31 de diciembre de 2025 y la proyección de inflación salarial otorgada durante dicho período.

QUINTO: CORRECTIVO POR INFLACIÓN AL FINAL DEL CONVENIO: Se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre el porcentaje de incremento salarial aplicado el 1ero de enero de 2026 y el Índice de Precios al Consumo verificado en el período 1ero de enero a 30 de junio de 2026. Dicho correctivo se pagará a partir del 1º de julio de 2026.

SEXTO: CLÁUSULA GATILLO. - Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 10%, 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, 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 QUINTO anterior.

SEPTIMO: 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.

OCTAVO: 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.

NOVENO: 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: 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 PRIMERO: 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 SEGUNDO: 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).

A partir del 1 de junio 2025 la forma de cálculo será, multiplicando la suma de horas comunes más horas de descanso intermedio pago por un 11% del salario nominal (sueldo más tickets).

A partir del 1 de enero 2026 la forma de cálculo será, multiplicando la suma de horas comunes más horas de descanso intermedio pago por un 12% 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
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 \$ 1,50 (pesos uruguayos uno con 50/100) nominales a partir del 1 de enero de 2025 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 \$ 1626,72 (pesos uruguayos mil seiscientos veintiséis con 72/100) 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 1.1.2025 de \$ 6.943,70 (pesos uruguayos seis mil novecientos cuarenta y tres con 70/100) 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 OCTAVO.

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 \$ 14.844,34 (pesos uruguayos catorce mil ochocientos cuarenta y cuatro con 34/100). Sigue un cuadro simplificado-

Días de Licencia Generados	Suma Complementaria del Salario Vacacional (*)
1	742,22
2	1.484,43
3	2.226,65
4	2.968,87
5	3.711,09
6	4.453,30
7	5.195,52
8	5.937,74
9	6.679,95
10	7.422,17
11	8.164,39
12	8.906,60
13	9.648,82
14	10.391,04
15	11.133,26
16	11.875,47
17	12.617,69
18	13.359,91
19	14.102,12
20	14.844,34
>20	14.844,34

Si el importe máximo anual del complemento (o sea \$ 14.844,34) 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

1) **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 \$ 4230.00 (cuatro mil doscientos treinta pesos uruguayos), o el equivalente en una orden de compra destinada a la adquisición de artículos escolares para el año lectivo, El cual se ajustará a partir del 1 de enero 2026 de la misma forma que los salarios, conforme lo dispuesto en el presente convenio:

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.

DÉCIMO TERCERO: 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 CUARTO: COMISIONES BIPARTITAS. - Las partes acuerdan lo siguientes respecto a comisiones de carácter bipartito:

- I) **Comisión sobre productividad:** 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.
- II) **Comisión sobre beneficios bipartitos:** las partes acuerdan crear una comisión que deberá conformarse durante la vigencia del presente acuerdo, a los efectos de procurar formalizar beneficios de carácter bipartito que ya existan entre empresas y trabajadores, y que no se encuentren establecidos de forma escrita. Dicha comisión tendrá un plazo no mayor a 90 días para conformarse y resolver.

DÉCIMO QUINTO: 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 SEXTO: 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.

DECIMO SEPTIMO: 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).

DECIMO OCTAVO: 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, FUECYS 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.

DECIMO NOVENO: 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: PREVENCIÓN DE CONFLICTOS EN CASO DE REESTRUCTURA O REORGANIZACIÓN.

En caso de que alguna empresa del sector de actividad deba llevar adelante una reestructura o una reorganización empresarial que implique una disminución de puestos de trabajo o

movilidad esta deberá dar aviso a FUECYS y al S.U.N.C.A. con al menos 30 días de anticipación a los efectos de instalar una mesa de negociación.

VIGÉSIMO PRIMERO: 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:

Las Organizaciones Sindicales comparecientes en el presente convenio deberán 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 SEGUNDO: GUARDIA GREMIAL. – FUECYS, 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 TERCERO: 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. FUECYS o 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 FUECYS o el SUNCA como por ejemplo congresos.

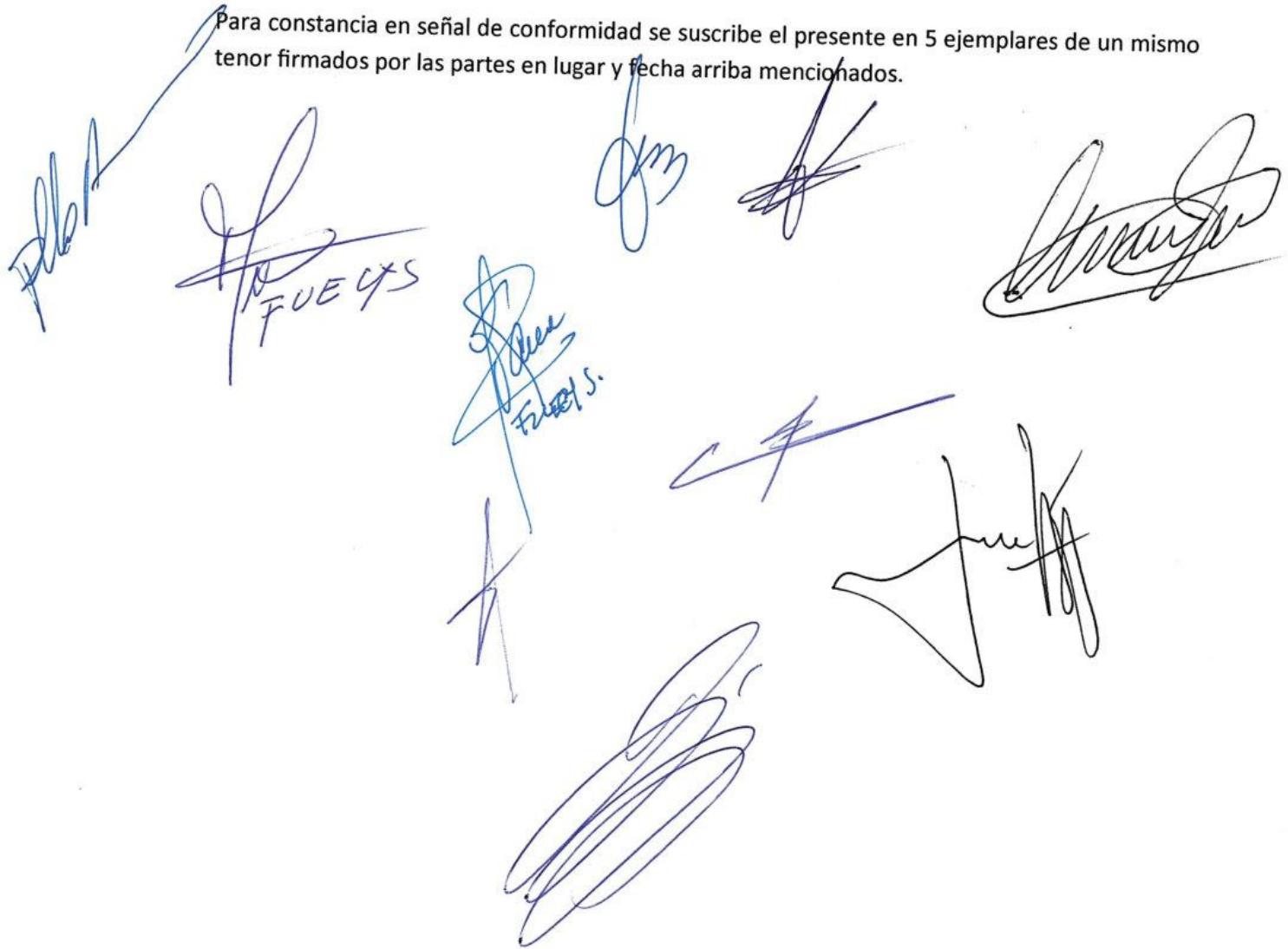
VIGÉSIMO CUARTO: RATIFICACIÓN. - Las partes ratifican, la vigencia de las normas comprendidas en los Acuerdos de Consejo de Salarios, Decretos del Poder Ejecutivo, y todo acuerdo bipartito pre-existente anterior a la firma del presente acuerdo, que comprendan, la regulación de condiciones de trabajo y empleo, en lo que no resulten derogadas, modificados o estén en contradicción con lo establecido en el presente acuerdo.

VIGÉSIMO QUINTO: 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 SEXTO: 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 los sindicatos 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 1.1.2025 no más allá de 14 días después de la firmado y publicado el presente convenio.

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.

A collection of handwritten signatures and stamps in blue ink. On the left, there is a signature and a stamp that reads "FUECS". In the center, there is a signature and a stamp that reads "FUECS". On the right, there is a large, stylized signature. Below these, there are several other signatures and stamps, including one that reads "FUECS" and another that reads "FUECS".A handwritten signature and a stamp in blue ink. The signature is stylized and appears to be "F. Koller". The stamp is a circular mark with the letters "RY" inside.