

**ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, el 8 de diciembre de 2025, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo N° 13 "Transporte y Almacenamiento"**, **Subgrupo N°14 "Transporte particular de personas para terceros en automóvil, que no estén incluidos en otros subgrupos"**, representado: **POR EL PODER EJECUTIVO:** Dras. Cecilia Siqueria, Liliana Sarganas y Andrea Custodio; **POR EL SECTOR EMPRESARIAL:** Los Dres. Aníbal De Olivera y Cyro Pereira por el Grupo 13 y el Sr. Félix del Sur por el Subgrupo 14, **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** Los Sres. José Fazio y Damián Fernández por el Grupo 13 y los Sres. Gustavo Blanco y Leticia Ferrari por el Subgrupo 14, y Sebastián Blanco por la UNOTT.

**RESUELVEN POR MAYORÍA QUE:**

Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores de Consejo de Salario del **Grupo N.º 13 "Transporte y Almacenamiento" Subgrupo N.º 14 "Transporte particular de personas para terceros en automóvil, que no estén incluidos en otros subgrupos"**, luego de conocidos los lineamientos del Poder ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo, conforme a lo establecido por el art. 12 de la Ley 18.566, y de recíprocas concesiones entre ambas, presentan a consideración del Consejo de Salario del Grupo 13, la siguiente formula de votación

**PRIMERO: Vigencia del Acuerdo.**

El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de julio de 2025 y el 30 de junio de 2027.

**SEGUNDO: Ámbito de Aplicación.**

Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y trabajadores pertenecientes al Grupo 13 "Transporte y Almacenamiento", Subgrupo 14 "Transporte particular de personas para terceros en automóvil, que no estén incluidos en otros subgrupos". Este subgrupo alcanza a empresas y trabajadores que realicen transporte de personas en automóviles sedán, o camionetas de hasta 5 asientos. Podrán realizar traslados de material médico o aparatos destinados a la atención de la salud. Los automóviles no son taxis, ni remises, ni ambulancias, ni realizan actividad de turismo.-

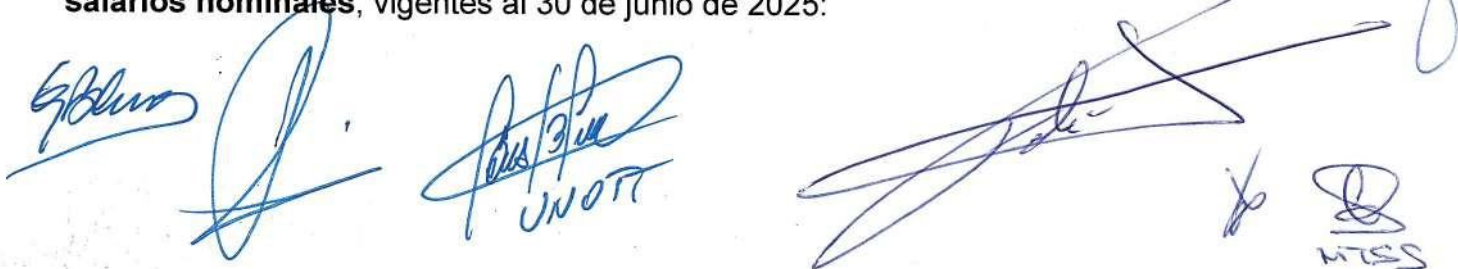
**TERCERO: Oportunidad de los ajustes salariales.**

Se efectuarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1º de julio de 2025, 1º de enero de 2026, 1º de julio de 2026 y 1º de enero de 2027.

**CUARTO: Ajustes salariales:**

I) Las partes acuerdan la no aplicación del correctivo resultante del Acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 6 de octubre de 2023, esto es el -0,96%, e imputarlo a crecimiento del sector.

II) Se aplicarán ajustes nominales diferenciales de acuerdo a las siguientes **franjas de salarios nominales**, vigentes al 30 de junio de 2025:



	Franjas salariales nominales para el sector horas laborales <b>actualizables</b> al 1/7/26
Nivel 1	Hasta \$38.950
Nivel 2	Entre \$38.951 a \$165.228

III) Estas franjas nominales serán actualizadas a los 12 meses de vigencia del acuerdo según la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) general publicado por el INE correspondiente al período 1/7/25 – 30/6/26. Los montos consideran salarios base por categoría.

IV) Los ajustes salariales se aplicarán sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2025, 31 de diciembre de 2025, 30 de junio 2026 y 31 de diciembre de 2026, respectivamente.-

#### V) Ajuste salarial 1º/07/25

Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2025, un ajuste salarial sobre los salarios mínimos vigentes al 30 de junio de 2025 resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

a) NIVEL 1: 2,5% por concepto de inflación proyectada (01/07/25 a 31/12/25); NIVEL 2: 1,6% por concepto de inflación proyectada (01/07/25 a 31/12/25).

b) NIVEL 1: 1,3% por concepto de crecimiento salarial; NIVEL 2: 1,4% por concepto de crecimiento salarial.

En definitiva, conforme a lo dispuesto en la cláusula tercera del presente acuerdo, el porcentaje de ajuste a aplicar a partir del 01/7/25 sobre las remuneraciones vigentes al 30/06/25 asciende a: **3,8% para el Nivel 1 y 3% para el Nivel 2.**

#### VI) Ajuste salarial 1º/01/26

Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2026, un ajuste salarial sobre los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2025 resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

a) NIVEL 1: 3,3% por concepto de inflación proyectada (1/01/26 a 30/06/26); NIVEL 2: 2,9% por concepto de inflación proyectada (01/01/26 a 30/06/26).

b) NIVEL 1: 0,7% por concepto de crecimiento salarial; NIVEL 2: 1% por concepto de crecimiento salarial.

En definitiva, conforme a lo dispuesto en la cláusula tercera del presente acuerdo, el porcentaje de ajuste a aplicar a partir del 01/01/26 sobre las remuneraciones vigentes al 31/12/25 asciende a: **4 % para el Nivel 1 y 3,9% para el Nivel 2.**

#### VII) Ajuste salarial 1º/07/26

Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2026, un ajuste salarial sobre los salarios mínimos vigentes al 30 de junio de 2026, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

a) NIVEL 1: 1,9% por concepto de inflación proyectada (01/07/2026 a 31/12/26); NIVEL 2: 1,7% por concepto de inflación proyectada (01/07/26 a 31/12/26).

b) NIVEL 1: 1,1% por concepto de crecimiento salarial; NIVEL 2: 0,6% por concepto de crecimiento salarial.

En definitiva, conforme a lo dispuesto en la cláusula tercera del presente acuerdo, el porcentaje de ajuste a aplicar a partir del 01/07/26 sobre las remuneraciones vigentes al 30/06/26 asciende a: **3% para el Nivel 1 y 2,3% para el Nivel 2.**

**Correctivo por inflación:** Si correspondiere, se prevé un porcentaje por concepto de correctivo de inflación en más o en menos, por la diferencia entre la inflación proyectada en el período comprendido entre el 1/07/25 al 30/06/26, y la efectivamente registrada durante dicho término. En caso que la diferencia entre la inflación proyectada y la real sea mayor a 0,5%, el porcentaje que exceda el 0,5% se descontará de la inflación proyectada en el semestre siguiente (01/07/2026- 31/12/2026).

### VIII) Ajuste salarial 1º/01/27

Se establece con vigencia a partir del 1º de enero de 2027 un ajuste salarial sobre los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2026, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

a) NIVEL 1: 3,2% por concepto de inflación proyectada (01/01/27 a 30/06/27); NIVEL 2: 2,7% por concepto de inflación proyectada (01/01/27 a 30/06/27).

b) NIVEL 1: 0,6% por concepto de crecimiento salarial; NIVEL 2: 0,8% por concepto de crecimiento salarial.

En definitiva, conforme a lo dispuesto en la cláusula tercera del presente acuerdo, el porcentaje de ajuste a aplicar a partir del 01/01/27 sobre las remuneraciones vigentes al 31/12/26 asciende a: **3,8 % para el Nivel 1, 3,5% para el Nivel 2.**

### QUINTO: Correctivo final.

El 1º de julio de 2027 - se aplicará, si correspondiere, un porcentaje de ajuste por concepto de correctivo, en más o en menos, por la diferencia entre la inflación esperada para el período comprendido entre el 1º de julio de 2026 y 30 de junio de 2027 y la efectivamente registrada en dicho término. Si la diferencia entre la inflación proyectada y la efectivamente registrada es mayor a 0,5%, el porcentaje que exceda el 0,5% se considerará un adelanto de la inflación proyectada para el próximo convenio.

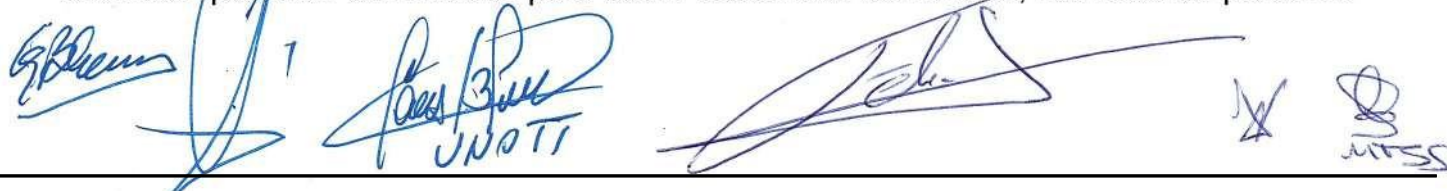
### SEXTO: Valor hora mínimo para la categoría "Chofer".

I) **A partir del 1º de julio 2025:** Se establece un valor mínimo por hora de \$ **223,02** (pesos uruguayos doscientos veintitrés con cero dos).

II) **A partir del 1º de enero 2026:** Se establece un valor mínimo por hora de \$ **231,72** (pesos uruguayos doscientos treinta y uno con setenta y dos).

### SÉPTIMO: Mínimo de jornales asegurado.

El personal efectivo tendrá un mínimo de 25 (veinticinco) jornales asegurados en el mes. No aplica el mínimo asegurado de 25 (veinticinco) jornales al mes a los trabajadores efectivos que sean contratados para cubrir descansos semanales, licencias de personal.



A efectos probatorios las partes acuerdan que la empresa y cada trabajador contratado con tal fin, suscribirán un documento de donde surjan las características especiales de la contratación.

**OCTAVO: Mínimo de jornales asegurados. Tratamiento diferencial para fleteros contratados para prestar servicios en ANTEL y que hayan celebrado contrato con el Ente con anterioridad al 23/05/2015.**

I) Las partes, analizando y reconociendo las distintas realidades del sector entienden que en el caso de los fleteros contratados para prestar servicios para ANTEL que hayan celebrado contrato con el Ente con anterioridad al 23/05/2015, la aplicación de esta condición de trabajo vuelve inviable la actividad poniendo en riesgo las fuentes de trabajo en virtud de las limitaciones de facturación al Ente.

II) En el contexto previsto en la cláusula anterior las partes acuerdan lo siguiente: **a)** La remuneración mínima mensual asegurada a estos trabajadores será el equivalente al máximo de horas de facturación mensual permitido por dicho ente para la sección asignada, y así establecido en el contrato, **b)** Se establece un mínimo asegurado de horas a los trabajadores equivalente a 160 horas mensuales, **c)** El ámbito de aplicación de este acuerdo se circunscribe a los fleteros que prestan servicios para ANTEL y que hayan celebrado contrato con el Ente con anterioridad al 23/05/2015.

**NOVENO: Prima por antigüedad.**

**a) Prima por antigüedad para los trabajadores efectivos:** A partir de que el trabajador efectivo tenga tres años de antigüedad en la empresa generará derecho al cobro de la prima por antigüedad. Esta será a partir del 1ero de julio de 2025 de \$427,09 (pesos uruguayos cuatrocientos veintisiete con 09/00) por mes, por cada año de antigüedad en la empresa, con un tope de 3 años y a partir del 1ero de enero de 2026 de \$443,75 (pesos uruguayos cuatrocientos cuarenta y tres con 75/00). Es decir, a partir del tercer año cumplido, el trabajador percibirá la suma total de \$1281,27 (pesos uruguayos mil doscientos ochenta y uno con 27/00), por mes por concepto de antigüedad a partir del 1ero de julio de 2025 y de \$ 1331,25 (pesos uruguayos mil trescientos treinta y uno con 25/00 a partir del 1ero de enero de 2026.

El valor de la presente prima se ajustará en las mismas oportunidades y fechas en que se ajusten los salarios.

**b) Prima por antigüedad para trabajadores efectivos que cumplen suplencias:** La prima por antigüedad se calculará del mismo modo que el anterior pero en este caso se prorrateará en función de los días efectivamente trabajados.

La prima por antigüedad acordada en la presente cláusula sustituye en su totalidad el beneficio acordado en la cláusula octava del acuerdo de Consejo de Salarios suscrito el 31/05/2013.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que al día de la fecha perciban la prima por antigüedad en virtud del referido acuerdo, continuarán percibiendo hasta que generen derecho al beneficio en las condiciones acordadas en el presente acuerdo. Al cumplirse la condición de generación de la antigüedad acordada en el presente, automáticamente se sustituirá la prima que perciben por la acordada en el presente documento.

Los trabajadores que al día de la fecha no hayan generado derecho a la prima por antigüedad en los términos del convenio de 2013, no percibirán la prima hasta que no cumplan las condiciones de generación acordadas en la presente cláusula.

Los trabajadores que por este concepto percibieran una suma superior, cualquiera fuere el mecanismo de generación la mantendrán, pero no se acumulará con la acordada en el presente acuerdo.

El valor de la presente prima se ajustará en las mismas oportunidades y fechas que se ajusten los salarios.

**DÉCIMO: Prima por presentismo.**

Se acuerda el pago mensualmente de una "prima por presentimos" equivalente 2 (dos) jornales nominales mensuales.

Será causal de pérdida de este beneficio:

- A)** Una falta injustificada en el mes. No se considerará justificación de la inasistencia la presentación de un certificado de asistencia móvil, ni de médico particular.
- B)** La llegada tarde del trabajador por 30 minutos (en una oportunidad o por acumulación de llegadas tarde) o más en el mes, sea al comienzo de la actividad, al re- ingreso de los descansos intermedios, o registrar la salida del trabajador antes de finalizar su horario de trabajo.

Todos los trabajadores, percibirán este beneficio aunque no hayan trabajado todo el mes, en los siguientes casos: **a)** en los casos de goce de la licencia anual reglamentaria, **b)** en los casos de accidente de trabajo exclusivamente certificado por BSE, **c)** en los casos de enfermedad exclusivamente certificada por DISSE, **d)** en los casos de goce de licencias especiales establecidas por ley, **e)** en los casos de paro general decretado por PIT-CNT y/o UNOTT, **f)** cuando una llegada tarde se origina por paro de transporte salvo que la empresa habiendo sido notificada asuma el traslado de ida y vuelta del trabajador, y **g)** en aquellos casos que no se concurre a trabajar en feriados pagos.

Se establece que en las situaciones de los literales b) y c) sólo se abonará la prima por presentismo por el período de un mes.

**DÉCIMO PRIMERO: Régimen disciplinario. Reglas y principios aplicables.**



Las partes reconocen expresamente que la potestad disciplinaria radica exclusivamente en las empresas como emanación de su poder de dirección.

Sin perjuicio de ello se comprometen a ejercer dicha potestad respetando siempre la dignidad de los trabajadores.

La finalidad con la que deberá ejercerse el poder disciplinario es de tipo correctiva de toda conducta del trabajador que incumpla a sus obligaciones laborales y/o impida el normal funcionamiento de la empresa.

Las sanciones deben responder siempre a la existencia de un incumplimiento laboral.

Publicidad de lo que se imputa / Derecho de defensa . Deberá notificarse al trabajador los hechos que se le imputan.

Se deberán aplicar en general todas las garantías del debido proceso.

Razonabilidad. La aplicación de las sanciones deben ser justas, comprensibles, legítimas y ponderadas.

Proporcionalidad / Igualdad/ No discriminación. La sanción aplicada debe ser proporcional a la falta cometida. El empleador no puede establecer diferencias entre trabajadores cuando ambos se encuentren en igual o similar situación.

Para su resolución, se deberán tener en consideración ciertos elementos como los antecedentes del trabajador, la intencionalidad de los hechos imputados, los usos y costumbres de la empresa, etc, de modo de valorar adecuadamente la determinación de la decisión a aplicar.

Gradualidad. Las sanciones serán aplicadas según el principio de la gradualidad, atendiendo a la gravedad o reincidencia de la falta cometida, aunque en caso de una irregularidad grave de consecuencias severas se admitirá no aplicar dicha gradualidad.

Contemporaneidad entre el incumplimiento y la aplicación de la sanción/ Irretroactividad.

Non bis in ídem / Una única sanción por un mismo hecho. Nadie puede ser sancionado dos veces por la misma falta, así como tampoco agravar con posterioridad la sanción ya impuesta, salvo que surjan elementos nuevos posteriores que lo ameriten.

Debe tenerse presente que la suspensión preventiva, para desarrollar una investigación por un hecho considerado grave o con probable causal de despido, en ningún caso se traducirá en una doble sanción al trabajador.

#### **DÉCIMO SEGUNDO: Falta grave.**

Las partes acuerdan que será considerado, entre otros, como falta grave a los deberes del cargo, la utilización de los vehículos para diligencias ajenas al servicio contratado a la

empresa, la realización de diligencias personales en horario de trabajo, siempre que no cuenten con autorización previa y por escrito u otro medio fehaciente de comunicación, de representante habilitado de la empresa.

**DÉCIMO TERCERO: Uniformes.**

Las empresas otorgarán a sus trabajadores la siguiente ropa de trabajo: cada 6 meses otorgarán una camisa y un pantalón; cada 2 años un buzo o campera polar y cada 5 años una campera de buena calidad. Toda vez que los trabajadores reciban la ropa nueva, deberán entregar en la empresa la ropa ya utilizada.

**DÉCIMO CUARTO: Formas de contratación.**

Las empresas podrán contratar a los chóferes en alguna de las siguientes modalidades.

**Trabajadores efectivos.**

Son trabajadores que, en el caso de los mensuales hayan superado el período de prueba de 90 (noventa) días, y en el caso de los jornaleros hayan superado los 100 (cien) jornales trabajados.

Aquellos trabajadores que integren la plantilla de la empresa trabajando como mínimo 5 (cinco) días en la semana tendrán un mínimo de 25 (veinticinco) jornales asegurados al mes, siempre y cuando estos tengan disponibilidad para realizarlos. La empresa deberá ofrecer a los trabajadores la realización de un mínimo de 25 (veinticinco) jornales al mes, los trabajadores que no puedan realizarlos, lo comunicarán a la Empresa y cobrarán los jornales efectivamente realizados.

**Trabajadores efectivos que cubren suplencias.**

Son trabajadores que, en el caso de los mensuales hayan superado un período de prueba de 90 días, y en el caso de los jornaleros hayan superado los 100 (cien) jornales trabajados, integren la plantilla de la empresa y cuya función sea cubrir los días libres y licencias de los trabajadores efectivos.

A estos trabajadores no les es aplicable el mínimo de 25 (veinticinco) jornales.

Se establece que en los casos en que por causas no imputables al trabajador, no se trabajen los 25 (veinticinco) jornales, el presentismo se abonará prorrateado de acuerdo a los jornales trabajados.

**Trabajadores contratados a plazo.**

Son los trabajadores que al momento de la contratación se les establece fehacientemente la duración del contrato. Estos contratos podrán ser de plazo cierto (se determina la fecha cierta de extinción), incierto (el vencimiento del contrato coincide con el cumplimiento del objeto contractual) o sometido a condición. Estos contratos obedecerán

a una causa, o motivo, por el cual la empresa decide realizar la contratación, la cual deberá explicarse en cada contrato que se realiza.

**DÉCIMO QUINTO: Traslado de materiales y mercaderías para la atención de salud.**

El traslado de materiales y mercaderías se deberá realizar siempre dentro de los marcos previstos por la normativa para la seguridad de los trabajadores, instándose a las partes al cumplimiento de la misma.

**DÉCIMO SEXTO. Decreto 291/2007.**

Las partes profesionales exhortan a empresas y trabajadores al cumplimiento del Decreto 291/2007

**DÉCIMO SÉPTIMO: Lineamientos de seguridad.**

Se insta a las empresas del sector a la negociación de convenios colectivos a efectos de establecer lineamientos de seguridad para el cumplimiento de sus funciones dentro del presente marco general: **I) PRIMERO:** Cualquier integrante del equipo asistencial puede determinar la percepción de peligro, pero nunca rechazará a priori un llamado sin intentar conseguir una escena segura. Los móviles de radio se dirigirán al domicilio del llamado, observará la zona y al constatar la percepción de peligro comunicará inmediatamente a la empresa; **II) SEGUNDO: Protocolo.** Ante la concurrencia a llamados en domicilio los chóferes podrán: **A)** Ingresar el vehículo al garaje del domicilio si lo hubiere y el dueño lo permitiere. **B)** Es responsabilidad del chófer tomar todas las medidas de seguridad respecto al vehículo, a modo de ejemplo cerrar el vehículo, mantener actitud de alerta y de responsabilidad sin distracciones. **C)** Dejar al médico en el domicilio y retirarse con el vehículo. El chófer se retirará con el vehículo y luego que el médico termine la atención al paciente, el chófer volverá al domicilio a retirar al médico quien ascenderá al mismo en menor tiempo posible. **D)** En todo momento mantendrá comunicación directa con la empresa garantizando la empresa los mecanismos para efectivizar dicha comunicación.

**DÉCIMO OCTAVO: Reimpresión de libreta de conducir y cédula de identidad en caso de rapiña.**

En caso de que, durante el cumplimiento de la jornada laboral, el trabajador sea víctima de una rapiña que implique la sustracción de su libreta de conducir y/o cédula de identidad, y siempre que acredite debidamente tal hecho mediante la presentación de la denuncia policial correspondiente, el empleador abonará, junto con la liquidación salarial del mes inmediato siguiente a dicha acreditación, una partida extraordinaria y por única vez destinada a cubrir los costos de reimpresión de los documentos sustraídos.

El monto de dicha partida se ajustará exclusivamente a los valores vigentes fijados por la Dirección Nacional de Identificación Civil y la Intendencia de Montevideo para la reimpresión de la cédula de identidad (trámite común) y la libreta de conducir categoría 1A, respectivamente.

La referida partida no tendrá carácter salarial, por lo que no integrará la base de cálculo de aguinaldo, salario vacacional, licencias, horas extras, aportes a la seguridad social, ni cualquier otro concepto de naturaleza salarial o indemnizatoria.

Asimismo, el empleador podrá autorizar, de forma excepcional y justificada, un cambio de guardia o la designación de un suplente a solicitud del trabajador afectado, a efectos de permitir la realización de los trámites necesarios para la reimpresión de los documentos mencionados. Dicho permiso no afectará el régimen de presentismo, siempre que el trabajador haya coordinado previamente con la jefatura correspondiente el día y horario de la gestión, de forma de no generar perjuicios en la organización del servicio.

**DÉCIMO NOVENO: Cláusula de género y acoso.**

Las partes acuerdan convenir cláusulas de género en base al documento de la Comisión Interinstitucional Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE).

**VIGÉSIMO: Programa de terminación de ciclo educativo.**

Las partes acuerdan crear un compromiso de trabajo (empresa-sindicato) para que, a través de INEFOP-PROCES se establezca un programa de terminación de ciclos educativos tanto en ciclos básicos, como bachillerato.

**VIGÉSIMO PRIMERO: Condiciones más beneficiosas.**

La aplicación de este acuerdo no menoscabará en ningún caso las condiciones más beneficiosas que tengan los trabajadores al presente. En especial se acuerda que aquellos trabajadores que al presente tengan una jornada laboral de 8 horas no verán modificado su régimen de trabajo.

**VIGÉSIMO SEGUNDO: Cláusula de Paz y Prevención de Conflictos**

Los trabajadores se comprometen a no adoptar medidas gremiales de ningún tipo por los temas objeto del presente acuerdo y en tanto el sector empresarial cumpla con lo pactado, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por el PIT-CNT y/o la UNOTT. Constatado cualquier hecho que cualquiera de las partes entienda que significa una afectación de derechos colectivos o una violación de los mismos, las partes tendrán 10 días hábiles a efectos de buscar una solución al diferendo en forma bipartita. Si no hubieran podido llegar a una solución, solicitarán la convocatoria a la Dirección Nacional de Trabajo, División Negociación Colectiva a efectos de instalar un ámbito de negociación. La Dirección de Negociación Colectiva convocará a las partes en un plazo de 72 horas hábiles de recibida la solicitud de convocatoria. Las partes contarán con un plazo de 10 días hábiles luego de haber sido convocados ante la División Negociación Colectiva a efectos de buscar una solución al diferendo planteado. Vencido dicho plazo sin que se haya arribado a un acuerdo las partes se podrán considerar en libertad de tomar las medidas que entiendan pertinentes.



**VIGÉSIMO TERCERO: Negociación bipartita.**

El Consejo de Salarios insta a las empresas a la negociación colectiva con sus trabajadores a efectos del tratamiento de las particularidades de cada servicio que se presta. Especialmente se recomienda buscar soluciones que apunten a la revalorización de la figura del trabajador y procuren evitar la alta rotación de la actividad.

**VIGÉSIMO CUARTO: Vigencia de los beneficios.**

Los beneficios establecidos en el presente acuerdo continuarán en vigencia con posterioridad al vencimiento del plazo del mismo.

**VIGÉSIMO QUINTO: Retroactividades.**

Las partes acuerdan que las retroactividades serán abonadas como fecha máxima en el correr del mes de diciembre del corriente año.

**VIGÉSIMO SEXTO: Votación de la fórmula.**

- 1- Las partes unánimemente acuerdan prescindir de la convocatoria previa a la votación establecida por el art. 14 de la Ley 10.449 para la propuesta presentada en la presente Acta.
- 2- En este estado se somete a votación la propuesta presentada en la presente Acta, conjuntamente por el sector empleador y trabajador, la cual es votada en forma afirmativa por ambos sectores. El Poder ejecutivo se abstiene.
- 3- En consecuencia la fórmula resulta aprobada por mayoría.

Leída que fue la presente, se ratifica su contenido, firmando a continuación en seis ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados



**Liliana Sarganas**  
División Negociación Colectiva,  
M.T.S.S.

**Andrea Custodio**  
División Negociación Colectiva  
M.T.S.S.

**Dr. CYRO PEREIRA BRUN**  
ABOGADO  
MAT. 6411

**Cecilia Siqueira**  
División Negociación Colectiva  
M.T.S.S.