



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

***Grupo 19 - Servicios Profesionales, Técnicos,
Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos***

Subgrupo 27 - Balanzas y puestos de pesaje móviles

Aviso N° 5373/016 publicado en Diario Oficial el 14/03/2016

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Mtro. Ernesto Murro

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Juan Castillo

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 4 de marzo de 2016, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo No. 19 “SERVICIOS PROFESIONALES, TÉCNICOS, ESPECIALIZADOS Y AQUELLOS NO INCLUIDOS EN OTROS GRUPOS”** integrado por: los delegados del Poder Ejecutivo Dres. Beatriz Cozzano y Carlos Rodríguez, el delegado del sector empresarial Dr Diego Yarza (CNCYS) y el delegado de los trabajadores Sr. Eduardo Sosa (FUECYS) RESUELVEN: **PRIMERO:** Las delegaciones del sector empresarial y de los trabajadores presentan a este Consejo el convenio suscrito en el día de hoy correspondientes al subgrupo 27 “Balanzas y Puestos de Pesaje Móviles” con vigencia desde el 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2019.

SEGUNDO: Por este acto se recibe el citado convenio, a efectos de la publicación y registro, de conformidad con la normativa vigente.
Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicado.

ACTA DE ACUERDO: En la ciudad de Montevideo el 4 de marzo de 2016, 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 pesaje Móviles” integrado por los **delegados del Poder Ejecutivo:** Dres Beatriz Cozzano y Carlos Rodríguez, **los delegados del Sector Trabajador:** Enzo Baudino e Ismael Mendoza, los Sres. Pedro Porley y Javier Diaz (SUNCA) y los **Delegados del Sector Empleador:** el Dr Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay y el Dr Pedro Gari y el Sr Jorge Nuñez 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 o Puestos fijos, 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. A título ilustrativo se identifican las Balanzas y Puestos Fijos actualmente existentes, sin perjuicio de las Balanzas que puedan incorporarse en el futuro, por aumento o reubicación de las que hoy existen quienes igualmente deberán aplicar las disposiciones del presente: Ruta 1 Km 24.5, Ruta 5 Km 68, Ruta 8 Km 50, Ruta 11 Km 80, Ruta 6 Km 86 (Chamizo), Ruta 7 Km 94 (Bolívar), Paso Frontera Chuy, Paso Frontera Río Branco, Paso Frontera Fray Bentos, Ruta 12 Km 5 (Nueva Palmira), Ruta 21 Km 321 (Dolores), Ruta 2 Km 284 (Arrayanes), Ruta 3 Km 345 (San Manuel), Ruta 30 Km 125.5 (Artigas), Nuevo Berlín Ruta 24 Km 18, Conchillas Ruta 55 km 0.600 y dos balanzas móviles.

SEGUNDO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES. Las normas y obligaciones de este convenio rigen a partir del 1° de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2018 (36 meses), acordándose la realización de ajustes salariales semestrales el 1ero. de enero y 1ero. de julio de 2016, 1ero. de enero y 1ero. de julio de 2017 y 1ero. de enero y 1ero. de julio de 2018.

TERCERO. AJUSTE DE SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA AL 1ERO DE ENERO DE 2016. A partir del 1ero. de enero de 2016 los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2015 tendrán un incremento salarial de 9.44% producto de la acumulación de los siguientes ítems: a) 4,23% por concepto de correctivo de inflación resultante de la diferencia entre la inflación proyectada para el período 1ero. de enero — 31 de diciembre de 2015 (centro de la banda) y la real de igual período y b) 5% por concepto de incremento nominal. En consecuencia los salarios mínimos vigentes desde el 1ero. de enero de 2016 serán los siguientes:

Categoría	Valor hora
Limpiadora/or	\$ 112.79
Operador de Balanza en Puesto Fijo	\$ 114.50
Operador de Puesto Móvil	\$ 114.50

CUARTO: SOBRELAUDOS AL 1ERO DE ENERO DE 2016. Todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2015 por sobre los mínimos de categorías tendrán un incremento salarial de 9.44% producto de la acumulación de los ítems referidos en los literales a) y b) de la cláusula precedente.

QUINTO: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA AL 1ERO DE JULIO DE 2016 Y SOBRELAUDOS. Los salarios mínimos vigentes al 30 de junio de 2016 y los sobrelaudos tendrán desde el 1ero. de julio de 2016 un incremento nominal de 5%.

SEXTO: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA AL 1ERO DE ENERO DE 2017 y SOBRELAUDOS. Los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2016 y los sobrelaudos tendrán un incremento salarial nominal de 4,5%

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 en el período 1ero. de enero de 2016 - 30 de junio de 2017 y los incrementos salariales otorgados durante el mismo.

OCTAVO: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA AL 1ERO DE JULIO DE 2017 Y SOBRELAUDOS Los salarios mínimos vigentes al 30 de junio de 2017 Y los sobrelaudos tendrán un incremento nominal de 4.5%.

NOVENO: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA AL 1ERO DE ENERO DE 2018 Y SOBRELAUDOS. Los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2017 y los sobrelaudos tendrán un incremento nominal de 4%.

DÉCIMO: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA AL 1ERO DE JULIO DE 2018 Y SOBRELAUDOS. Los salarios mínimos vigentes al 30 de junio de 2018 y los sobrelaudos tendrán un incremento nominal de 4%.

DÉCIMO PRIMERO: CORRECTIVO AL FINAL DEL ACUERDO. A la finalización del presente acuerdo se realizará un correctivo por inflación resultante de la diferencia entre la inflación verificada efectivamente y los incrementos salariales otorgados en el período comprendido entre el 1ero. de julio de 2017 y el 31 de diciembre de 2018.

DÉCIMO SEGUNDO: Salvaguarda. Gatillo. Si la inflación acumulada en el período comprendido entre el 1ero. de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016 superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste equivalente a la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales otorgados en dicho período. En los años siguientes, si la inflación medida en años móviles (últimos doce meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil inmediato anterior y los ajustes salariales otorgados en dicho período. Una vez aplicada la salvaguarda deberá transcurrir un año para que pueda operar nuevamente.

DÉCIMO TERCERO. JORNADA DIARIA, SEMANAL, DESCANSOS.

A) EN PUESTOS FIJOS.- Se establece que a partir de la firma de este convenio, 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.

B) EN PUESTO MÓVIL.- Se establece que a partir de la firma de este convenio, el régimen general de trabajo para operadores de Puestos Móviles es de 44 horas semanales distribuidas en 5 (cinco) días corridos de trabajo.

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

D) SERVICIOS DEL RELEVO.- 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.

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

F) 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 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.

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
O 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) = O, 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 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 SEXTO: PRODUCTIVIDAD.- Se mantiene el sistema vigente de pago 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 realizara 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 matriculas 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 matriculas.

Tabla 1

Productividad			Super Operador		
	Puesto Doble	Puesto Simple		Puesto Doble	Puesto Simple
Cód. 32	0.4%	0.2%	Cód. 32	1%	1%
Cód. 33	3%	2%	Cód. 33	1%	1%
Tipo =0	2%	1%	Tipo =0	1%	1%

El valor de cada camión a abonar será para ambos caso el mismo

El precio es \$ 0,72 (pesos uruguayos cero con 72/100) nominales y serán ajustados en las oportunidades y con los mismos porcentajes que los salarios previstos en el presente acuerdo.

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: PRIMA POR ANTIGÜEDAD. Se acuerda 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 a partir del 1.1.2016: (Cantidad de horas comunes trabajador, 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%

DÉCIMO NOVENO: COMPENSACIONES OPERADORES DE PUESTO MÓVIL.-

Serán cuatro, con ámbito de vigencia personal distinto, y distinta forma de cálculo:

A) Todo operador que se desempeñe en puesto móvil, recibirá una compensación por desarraigo que se calculara sobre la cantidad de horas efectivamente trabajadas incluyendo el descanso intermedio por el valor de la hora común por un 10%

B) 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.

C) Las horas de trabajo del operador a cargo de la unidad móvil ("operador A")

en los casos que éste trabajo 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.

D) Para los operadores de puestos móviles, se fija un viático para alimentación de \$ 754,35 (pesos uruguayos setecientos cincuenta y cuatro 35/100) 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. **VIGÉSIMO:** Las horas trabajadas entre las 22.00 hs. y las 0600 hs. se remunerarán con un recargo del 20% (veinte por ciento).

VIGÉSIMO PRIMERO: 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 1.1.2016 de \$ 2011,16 (dos mil once 16/100 pesos uruguayos) 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.

Al 1° de enero 2017, una vez ajustado el valor del ticket fijo de acuerdo a los porcentajes de la cláusula SEXTA de este convenio, al mismo se le adicionará \$ 750 (setecientos cincuenta pesos uruguayos).

Al 1° de enero de 2018, una vez ajustado el valor del ticket fijo de acuerdo a los porcentajes de la cláusula NOVENA de este convenio, al mismo se le adicionará \$ 750 (setecientos cincuenta pesos uruguayos).

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

VIGÉSIMO SEGUNDO: COMPLEMENTO POR RELEVO.- Se otorga un complemento del 7% (siete por ciento) (calculado sobre el importe 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 LITERAL D.

VIGÉSIMO TERCERO: 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 CUARTO: SEGURIDAD E HIGIENE. Comisión Tripartita. Las partes acuerdan la creación de una comisión tripartita 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 QUINTO: UNIFORMES.- Las empresas proveerán 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 SEXTO: 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.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: 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 OCTAVO. 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 Convenio, 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:

a) 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.

b) 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 NOVENO. 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. LICENCIA SINDICAL. Las partes acuerdan que a partir del 1ero. de enero de 2016 se otorgará en carácter de licencia sindical paga, 90 (noventa) minutos al mes por trabajador ocupado en cada empresa.

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 PRIMERO. FONDOS SOCIALES.- Las organizaciones profesionales acuerdan la creación de una comisión bipartita a los efectos de hacer gestiones ante las direcciones de 12 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 SEGUNDO. EFECTOS DEL CONVENIO. Y PAGA 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 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 con el pago del sueldo del mes de febrero de 2016 o hasta 7 (siete) días hábiles contados desde la publicación de este convenio.

Para constancia de lo acordado, se extiende el presente en ocho ejemplares de un mismo tenor firmados por las partes en lugar y fecha arriba mencionados.