

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, a los 9 días del mes de mayo de 2016, reunido el Grupo 13 de Consejo de Salarios "Transporte y Almacenamiento" integrado por: **Por el Poder Ejecutivo:** Las Dras. Cecilia Siqueira, María Noel Llugain y Luján Charrutti. **Por el Sector Empresarial:** El Dr. Anibal De Olivera y el Sr. Francisco Sugo. **Y Por el Sector Trabajador:** Los Sres. José Fazio y Marcelo Luzardo. -----

**QUIENES MANIFIESTAN QUE:**

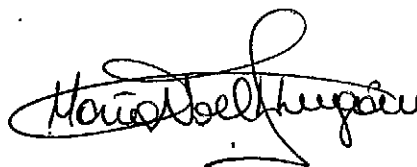
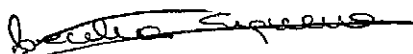
**PRIMERO:** Recepcionan el Acuerdo alcanzado en el **Sub-Grupo 14 "Transporte particular de personas para terceros en automóvil, que no estén incluidos en otro sub-grupo."**-----

**SEGUNDO:** Se ha cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 14 de la ley Nº 10.449. -----

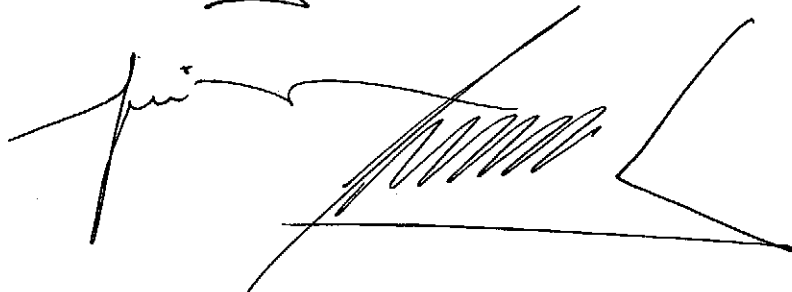
**TERCERO:** Solicitan al Poder Ejecutivo la extensión al ámbito nacional del mencionado Acuerdo, así como su registro y publicación.-----

**CUARTO:** Leída que fue la presente, se ratifica su contenido, firmando a continuación siete ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.-----

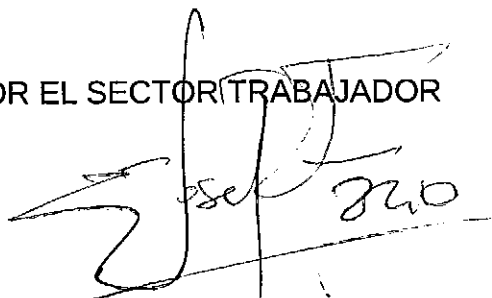
POR EL MTSS.



POR EL SECTOR EMPRESARIAL



POR EL SECTOR TRABAJADOR



REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY  
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO  
DIVISION NEGOCIACION  
CELESTINO

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, el día 3 de mayo de 2016, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 13, **Subgrupo 14** "Transporte particular de personas para terceros en automóvil, que no estén incluidos en otro sub-grupo", comparecen: **DELEGADOS DEL PODER EJECUTIVO:** Las Dras. Cecilia Siqueira, Ma. Noel Llugain y Luján Charrutti. **DELEGADOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:** Los Sres. Dardo Gonzalez y Daniel Fernandez y por la UNOTT el Sr. Sebastián Blanco. **DELEGADOS REPRESENTANTES DE LOS EMPRESARIOS:** La Dra. Viviana Lopez y el Sr. Felix Del Sur. -----

**ACUERDAN QUE:**

**PRIMERO. Vigencia del Acuerdo:** El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2018. -----

**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", Sub-Grupo 14 "Transporte particular de personas para terceros en automóvil, que no estén incluidos en otro sub-grupo." Este sub-grupo alcanza a empresas y trabajadores que realicen transporte de personas en automóviles sedan, 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 remise, ni ambulancias, ni realizan actividad de turismo. -----

**TERCERO. Oportunidad de los ajustes salariales:** Se efectuarán los siguientes ajustes salariales: 01/01/16, 01/07/2016, 01/01/2017, 01/07/2017, 01/01/2018, 01/07/2018, 01/01/2019. -----

**CUARTO. ACUERDO EN RELACIÓN AL VALOR HORA:** Las partes acuerdan que a efectos de la aplicación de los ajustes salariales correspondientes, a partir del 31 de diciembre de 2015 el valor hora se fijará en \$ 100. -----

**QUINTO. Ajustes salariales:** -----

**I) Ajuste salarial del 1º de enero de 2016:** -----

Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2016, un incremento salarial del 4,25 % sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2015.

**II) Ajuste salarial del 1º de julio de 2016.** -----

Se establece con vigencia a partir del 1ero de julio de 2016 un incremento salarial del 4,25% sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2016. -----

**III) Ajuste salarial del 1º de enero de 2017.** -----

Se establece con vigencia a partir del 1º de enero de 2017, un incremento salarial del 3,75% sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2016. -----

**IV) Ajuste salarial del 1º de julio de 2017.**-----

Se establece con vigencia a partir del 1ero de julio de 2017 un incremento salarial del 3,75% sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2017.-----

**V) Ajuste salarial del 1º de enero de 2018.**-----

Se establece con vigencia a partir del 1ero de enero de 2018 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2017 resultante de la acumulación de los siguientes items.-----

**a) Correctivo por inflación:** El 1º de enero de 2018 se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada desde el 1ero de enero de 2016 y los ajustes salariales otorgados en el mismo período, de acuerdo a lo previsto en los lineamientos del Poder Ejecutivo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.-----

**b) 3,5%** por concepto de aumento nominal de acuerdo a lo establecido en los lineamientos del Poder Ejecutivo para la presente ronda.-----

**VI) Ajuste salarial del 1ero de julio de 2018.**-----

Se establece con vigencia a partir del 1ero de julio de 2018 un incremento salarial del 3,5% sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2018.-----

**VII) Correctivo 1ero de enero de 2019:** El 1º de enero de 2019 se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada desde enero de 2018 y los ajustes salariales otorgados en el mismo período, de acuerdo a lo previsto en los lineamientos del Poder Ejecutivo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.-----

**SEXTO. Valor hora mínimo a partir del 1º de enero de 2016 para la categoría "chofer":** Se establece un valor nominal mínimo por hora de \$ 104,25 (pesos uruguayos ciento cuatro con veinticinco).-----

**SÉPTIMO. Mínimo de jornales asegurados:** El personal efectivo tendrá un mínimo de 25 (veinticinco) jornales asegurados en el mes.-----

No aplica el mínimo asegurado de 25 jornales al mes a los trabajadores efectivos que sean contratados para cubrir descansos semanales y/o 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. Prima por Antigüedad: 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 de \$ 200, por-----

2  
MTSS

mes, por cada año de antigüedad cumplido en la empresa, con un tope de 3 años. Es decir, a partir del tercer año cumplido el trabajador percibirá la suma total de \$ 600, por mes, por concepto de antigüedad. -----

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

**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 convenio. 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.-----

**NOVENO. Prima por presentismo.** Se acuerda el pago mensualmente de una "prima por presentismo" 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 y 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. 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 de representante habilitado de la empresa.

**DÉCIMO PRIMERO. 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 SEGUNDO. Formación profesional.** El sector empresarial manifiesta que está comprometido con la baja de la siniestralidad y la mejora en la calidad del empleo. En este contexto está dispuesto a asumir a su costo y en período a acordar con la empresa el dictado de cursos que favorezcan el perfeccionamiento de los trabajadores y la baja de la siniestralidad.

**DÉCIMO TERCERO: Tratamiento diferencial para fleteros contratados para prestar servicios en ANTEL.**

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 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, 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.

**DÉCIMO CUARTO: Descuelgue:**

4  
MTSS

Las partes acuerdan que las empresas del sector que por su condición en su contratación no puedan cumplir con el mínimo de 25 jornales asegurados, podrán presentarse ante este Consejo de Salarios a efectos de solicitar la no aplicación de la cláusula séptima del acuerdo vigente del sector. Una vez probada fehacientemente en forma documental dicho extremo, este Consejo de Salarios otorgará dicha autorización.

**DÉCIMO QUINTO: Formas de contratación.**

Las empresas podrán contratar a los choferes 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 días, y en el caso de los jornaleros hayan superado los 100 jornales trabajados.

Aquellos trabajadores que integren la plantilla de la empresa trabajando como mínimo 5 días en la semana tendrán un mínimo de 25 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 jornales al mes, los trabajadores que no puedan realizarlos, lo comunicarán a la Empresa y cobrarán los jornales efectivamente realizados.

Dentro de los 25 jornales asegurados al mes se computarán los descansos abonados por la empresa.

**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 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 jornales.

**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 SEXTO: 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.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Las partes profesionales exhortan a empresas y trabajadores al cumplimiento del decreto 291/2007.

**DÉCIMO OCTAVO: Vigencia de los beneficios:** Los beneficios establecidos en el presente acuerdo continuarán en vigencia con posterioridad al vencimiento del plazo del mismo.-----

**DÉCIMO NOVENO: 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: 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.-----

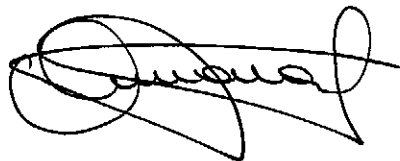
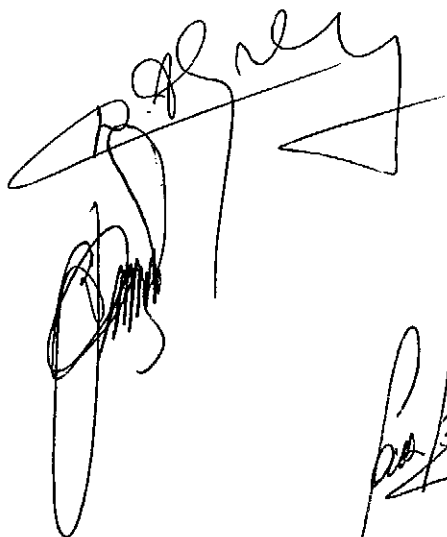
**VIGÉSIMO PRIMERO: Negociación bipartita.** El Consejo de Salarios insta a las empresas a la negociación colectiva con sus trabajadores a efectos del tratamiento de las particularidades de cada servicio que se presta. Especialmente se recomienda buscar soluciones que apunten a la revalorización de la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

**VIGÉSIMO SEGUNDO: Retroactividad de los rubros salariales.** Las partes acuerdan que las retroactividades por concepto de rubros salariales generados desde el 01.01.16 al 30.04.16 se abonarán en dos cuotas, iguales y consecutivas, la primera con fecha máxima el 20/05/16 y la segunda con fecha máxima el 20/06/16.-----

**VIGÉSIMO TERCERO:** Las partes profesionales solicitan al Poder Ejecutivo que se instrumenten los mecanismos para controlar en los procesos licitatorios el cumplimiento del presente laudo.-----

**VIGÉSIMO CUARTO:** A los efectos de ser refrendado por los delegados titulares del Grupo 13 del Consejo de Salarios, se eleva la presente.-----

**VIGÉSIMO QUINTO:** Leída que fue la presente, se ratifica su contenido, firmando a continuación en siete ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados. --



Leidia Siguenza  
MTSS

Horacio del Huguán  
MTSS

REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO  
DIVISION NEGOCIACION



**DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO**

Montevideo, 9 de mayo de 2016

Pase a División Documentación y Registro a los efectos que correspondan.

  
**JUAN ALBERTO CASTILLO**  
 Director Nacional de Trabajo  
 MTSS


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

**11 MAY 2016**

Reg. Con el N° 1045/2014  
 GRUPO 13

Montevideo, .....  
 Folio, 01 al 09  
 Sub-Grupo 14

**LAUDO INSCRIPTO**  
 Entra en vigencia una  
 vez publicado

  
 Esc. Ma. del Carmen Laria  
 Directora (a) Div. Doc. y Registro

Esc. Ma. del CARMEN LARIA  
 Directora (a) Div. Doc. y Registro