

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día de 20 de noviembre de 2018, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo N° 13 “Transporte y Almacenamiento”**, integrado: **POR EL PODER EJECUTIVO:** Las Dras. Cecilia Siqueira, Ma. Noel Llugain y Luján Charrutti. **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** Los Sres. José Fazio y Marcelo Luzardo, y los delegados representantes de los trabajadores del **Subgrupo 11 “Servicios Logísticos”, Literales A) “Servicios logísticos, incluyendo operadores logísticos ubicados en zonas francas” y C) “Almacenamiento y depósitos para terceros”**, el Sr. Cesar Bernal y la Sra. Viviana Nuñez. **POR EL SECTOR EMPRESARIAL:** Los Dres. Anibal De Olivera y Andres Varela y los delegados representantes de los empresarios del **Subgrupo 11 “Servicios Logísticos”, Literales A) “Servicios logísticos, incluyendo operadores logísticos ubicados en zonas francas” y C) “Almacenamiento y depósitos para terceros”**, el Dr. Alejandro Castello y el Sr. Carlos Borrazas. -----

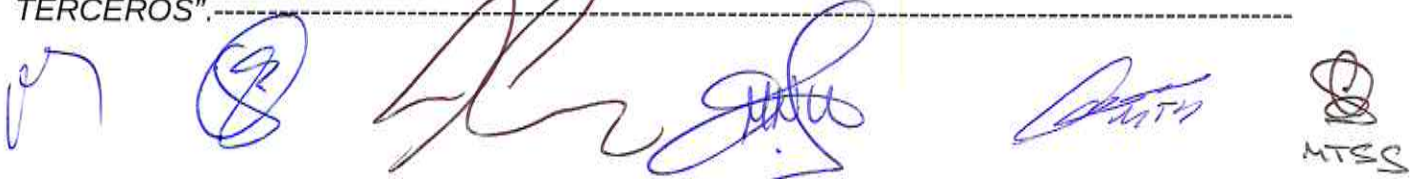
RESUELVEN QUE:

PRIMERO. Antecedentes: Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del grupo 13, Subgrupo 11 “Servicios Logísticos”, Literales A) “Servicios logísticos, incluyendo operadores logísticos ubicados en zonas francas” y C) “Almacenamiento y depósitos para terceros”, luego de conocidos los Lineamientos Económicos 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 Salarios del grupo 13 la siguiente fórmula de votación.-----

SEGUNDO. Vigencia del laudo: El presente regirá por el período comprendido entre 1° de Julio del 2018 y el 30 de Junio del 2020.-----

TERCERO. Oportunidad de los ajustes salariales: Se efectuarán ajustes en los siguientes períodos: 01/07/2018, 01/01/2019, 01/07/2019, 01/01/2020, y un correctivo final el 01/07/2020 si correspondiere.-----

CUARTO. Ámbito de Aplicación: Las normas del presente tendrán carácter nacional y abarcarán a todas las empresas operadoras logísticas y trabajadores (cualquiera sea el tipo de mercadería que operen) pertenecientes al *GRUPO 13 “TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO”, SUB-GRUPO 11 “SERVICIOS LOGÍSTICOS”, LITERALES A) “SERVICIOS LOGÍSTICOS, INCLUYENDO OPERADORES LOGÍSTICOS UBICADOS EN ZONAS FRANCAS” y “C) ALMACENAMIENTO Y DEPÓSITOS PARA TERCEROS”*.-----



QUINTO. Ajustes Salariales: -----

I) 1er. Ajustes salarial 1° de julio 2018.-----

Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1° de julio de 2018, un incremento salarial de un **3.75 %**, sobre los salarios nominales vigentes al 30/06/18 -----

II) 2do. Ajuste salarial: 1° de enero de 2019: -----

Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1° de enero de 2019, un incremento salarial de un **3.75 %**, sobre los salarios nominales vigentes al 31/12/18. --

III) 3er ajuste salarial: 1° de julio de 2019: Se establece con vigencia a partir del 1° de julio de 2019, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30/06/19, resultante de la acumulación de los siguientes ítems: -----

a) 3.5% por concepto de aumento nominal.-----

b) Correctivo: Se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial en más por la diferencia entre la inflación acumulada durante el período 01/07/18 - 30/06/19 y los ajustes nominales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida del salario real. -----

IV) 4to. Ajuste salarial: 1° de enero de 2020: Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1° de enero de 2020, un incremento salarial de un **3.5 %** por concepto de aumento nominal, sobre los salarios nominales vigentes al 31/12/19.-----

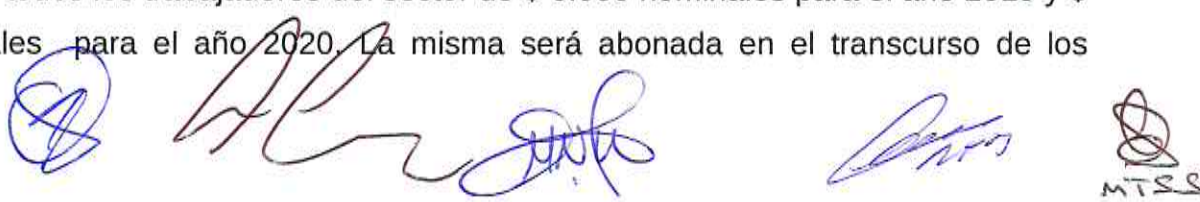
SEXTO. Correctivo final: -----

El 1° de julio de 2020 se aplicará si corresponde un ajuste salarial adicional en más por la diferencia entre la inflación observada durante la vigencia del acuerdo y los ajustes salariales otorgados en el mismo período de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.-----

SÉPTIMO. Cláusula gatillo: Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12% al mes siguiente 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.-----

OCTAVO. Partida fija: Se acuerda abonar una partida nominal única, especial y excepcional a todos los trabajadores del sector de \$ 6.000 nominales para el año 2019 y \$ 5.000 nominales para el año 2020. La misma será abonada en el transcurso de los







meses de marzo de 2019 y marzo de 2020 respectivamente. A partir del 1ro de julio de 2020 la 1/12 parte del valor de la partida de \$ 5000 nominales (es decir la cantidad de \$ 416,66) se incorporará, en forma nominal y en un 100% al sueldo de aquellos empleados que perciban en ese momento una retribución fijada entre el salario mínimo laudado y hasta un 20% del mismo siempre que su categoría sea la de operario común, operario práctico A o B u operario calificado y con la condición de que el empleado haya ingresado a la empresa antes de 1ro de julio de 2019. -----

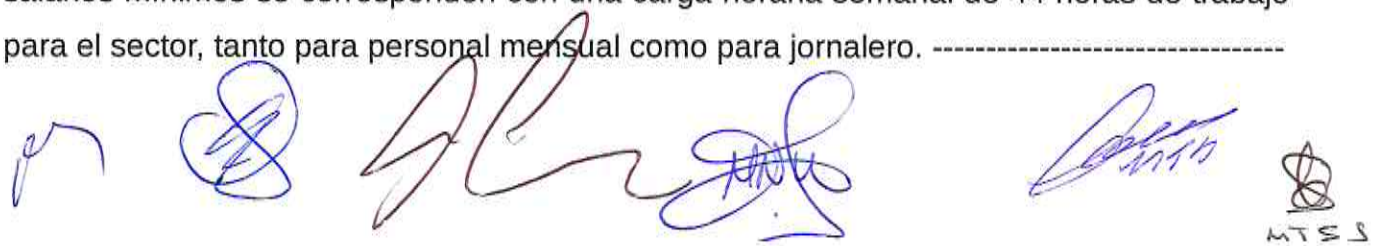
Se deja constancia que dichas partidas deberán ser tenidas en cuenta en el cálculo del aguinaldo, licencia y salario vacacional.-----

NOVENO. Categoría OPERARIO COMÚN: Las partes acuerdan que los trabajadores de la categoría "Operario Común" no podrán sobrepasar el 20 % del total de personal del sector operativo de cada empresa. -----

DÉCIMO. Salarios Mínimos: Se anexa la tabla con los salarios mínimos vigentes a partir del 1° de julio de 2018, sin perjuicio de lo previsto en la cláusula SEXTA del acuerdo de fecha 16 de diciembre de 2016. -----

CATEGORIA	Mínimo 01/07/2018
Operario Común	\$ 23349
Portero / Vigilante o sereno	\$ 23349
Operario Práctico	\$ 27949
Operario Práctico A - Elevadorista	\$ 29809
Operario Calificado	\$ 31657
Auxiliar Administrativo	\$ 27844
Oficial de Mantenimiento	\$ 27188
Capataz o Supervisor	\$ 31818
Jefe	\$ 42584
Limpiador	\$ 25415

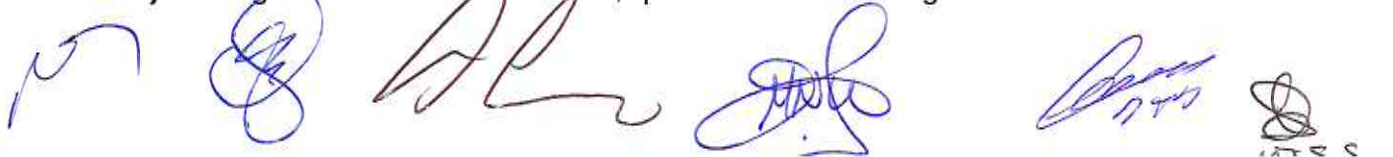
DÉCIMO PRIMERO. Carga Horaria Semanal Máxima: Se deja constancia que los salarios mínimos se corresponden con una carga horaria semanal de 44 horas de trabajo para el sector, tanto para personal mensual como para jornalero. -----



DÉCIMO SEGUNDO. Vigencia de beneficios: Los beneficios establecidos en laudos celebrados en el período 2005-2018 para este sector de actividad, continuarán en vigencia por todo el período de duración del presente, siempre que sean superiores a los legales. De acuerdo a lo dispuesto en el art. 17 de la Ley N° 18.566 las partes convienen que una vez vencido el plazo de este acuerdo, el mismo perderá vigencia en su totalidad, extinguiéndose las condiciones de trabajo, salariales y de empleo, así como todo beneficio estipulado en este documento o en convenios sectoriales o laudos de Consejos de Salarios anteriores.-----

DÉCIMO TERCERO. Comisión Tripartita de salud y seguridad: Las partes acuerdan poner en funcionamiento una comisión sectorial que tenga como principal objetivo establecer mejoras en las condiciones de seguridad y salud ocupacional en el sector. -----

DÉCIMO CUARTO. Licencia Sindical: Se reglamenta la licencia sindical de la siguiente manera: A) Alcance: **a)** En aquellas empresas que tengan hasta 10 trabajadores en su planilla, los delegados sindicales tendrán en su conjunto una cantidad mensual máxima de hasta 5 horas de licencia sindical paga. En caso de revestir en planilla con menos de 5 trabajadores, se reconoce el derecho de estos al goce de la licencia sindical, buscándose en cada caso concreto los mecanismos para su efectivización; **b)** en aquellas empresas que cuentan con más de 10 trabajadores en su planilla, se generará el equivalente a media hora de licencia sindical paga por cada trabajador en planilla por mes con un tope de 150 horas mensuales. Cada empresa otorgará las horas de licencia sindical generadas a los trabajadores del comité de base, o sindicato de empresa que este determine. Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes no son trasladables ni acumulables a los meses siguientes. El valor hora será el mismo que perciba el trabajador respectivo con motivo de su trabajo. **c)** Cada empresa abonará al SUTCRA una cuota mensual según las siguientes franjas: Empresas de hasta 50 trabajadores en planilla, una cuota de \$ 636 (seiscientos treinta y seis) mensuales; Empresas hasta 100 trabajadores en planilla, una cuota de \$ 1.018 (mil dieciocho) mensuales; Empresas hasta 200 trabajadores en planilla, una cuota de \$ 1.272 (mil doscientos setenta y dos) mensuales y Empresas de más de 200 trabajadores en planilla, una cuota de \$ 1.908 (mil novecientos ocho) mensuales. Dicha cuota deberá ser depositada en la cuenta caja ahorro en moneda nacional del BROU, Agencia Paso Molino, número 185-042512-0. Cada empresa comunicará al SUTCRA vía fax al teléfono 2.924.30.86 o al correo electrónico sutcrasindicato@gmail.com la realización del depósito, adjuntando el comprobante correspondiente. Estos valores se incrementarán en julio de cada año según la variación del I.P.C. **d)** El dirigente de rama o nacional, que además sea dirigente del comité de base

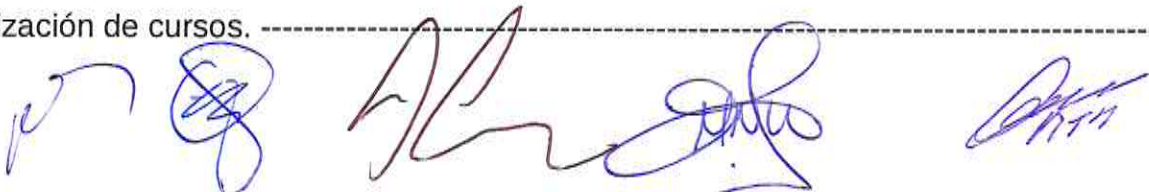


o sindicato de empresa, podrá usar, además y a criterio del sindicato, horas de licencia sindical remuneradas previstas para los trabajadores por empresa en las condiciones y de acuerdo al valor hora que perciba según su categoría laboral e) en las horas sindicales establecidas en este acuerdo quedan incluidas todo tipo de actividad sindical (reuniones bipartitas o tripartitas, comisiones, etc.) con la única excepción de la concurrencia a las sesiones de Consejos de Salarios para los delegados designados para tal órgano. f) las horas sindicales podrán ser utilizadas por uno o más delegados siempre que éstos no superen el 15% del total de trabajadores afiliados al sindicato que se desempeñen en la empresa. g) Comunicación y coordinación previa: El Sindicato de Rama deberá comunicar por escrito a cada empresa, el nombre de los dirigentes sindicales comprendidos en la presente regulación. Cuando se vaya a hacer uso de la licencia sindical, la organización sindical de la empresa deberá comunicar a la misma por escrito y con una antelación no menor a 48 horas, para los dirigentes de base y 24 horas para los dirigentes nacionales, salvo razones de urgencia o extraordinarias, la utilización del beneficio legal y el nombre de los delegados sindicales que en cada oportunidad utilizarán dicho beneficio. Asimismo, una vez gozado dicho beneficio, la organización sindical de rama, deberá entregar a la empresa un comprobante escrito que justifique el uso de dicha licencia sindical, el nombre del dirigente sindical que la utilizó y el tiempo insumido. Se deberá procurar entre las partes, la coordinación suficiente que procure evitar la alteración en el normal desarrollo del trabajo de la empresa. En los casos en que se desempeñen tareas esenciales en el establecimiento, éstas no podrá quedar sin ser cubiertas por personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas. -----

DÉCIMO QUINTO. Cláusula de descuelgue: Las partes acuerdan que en caso de que una empresa no pueda acceder al cumplimiento del presente acuerdo, por causas debidamente justificadas y documentadas ante la autoridad competente, podrá solicitar el descuelgue del presente. -----

DÉCIMO SEXTO. Licencia remunerada por cuidados familiares: Las partes acuerdan que todos los trabajadores tendrán 2 días de licencia pago por año civil, no acumulables en caso de no uso, destinados exclusivamente a internación o consulta en Sociedad Médica (Prestadora Integral de Salud) o ASSE, de hijos menores de edad o familiares directos a cargo.-----

En caso de no utilizarse para cuidados médicos uno de los referidos días podrá ser utilizado para concurrir a actividades escolares, o de educación básica (hasta tercer año) que requieran acompañamiento de padres o tutores, o para fiestas escolares de finalización de cursos. -----



Los trabajadores deberán notificar a la empresa en la primera oportunidad posible el uso de esta licencia cuando se utilice por cuestiones médicas y deberán acreditarlo fehacientemente a su reintegro. -----

En caso de uso de esta licencia para asistir a actividades escolares se deberá notificar con una antelación mínima de 72 horas y deberá acreditarse documentalmente la asistencia a su reintegro.-----

DÉCIMO SÉPTIMO. Cláusula de paz y de prevención y solución de conflictos: -----

I) Durante la vigencia del presente acuerdo los trabajadores y el SUCTRA no realizarán petitorios de mejoras salariales o relativos al establecimiento de nuevos beneficios, ni promoverán acciones gremiales de clase alguna, que tengan relación directa o indirecta con cualquiera de los aspectos y temas acordados o que hayan sido objeto de petición por el sindicato en el marco de las negociaciones, aún cuando los mismos no hayan sido finalmente convenidos y recogidos en el presente laudo. Quedan exceptuadas las medidas de conflicto resueltas con carácter general por el PIT-CNT.-----

II) Cualquier situación conflictiva será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión bipartita, la cual dispondrá de 10 días hábiles a efectos de buscar una solución. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos de que éste asuma su competencia de conciliador. De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito en el plazo de 10 días hábiles desde que se realizó la primera audiencia, se elevará el diferendo a la competencia natural del MTSS a través de la DINATRA. Transcurrido un plazo de 10 días hábiles sin llegarse a un arreglo, las partes quedarán en libertad para adoptar las medidas de autotutela que consideren convenientes. En consecuencia, antes de finalizar el proceso antes descrito no podrán tomar ningún tipo de medida de conflicto.

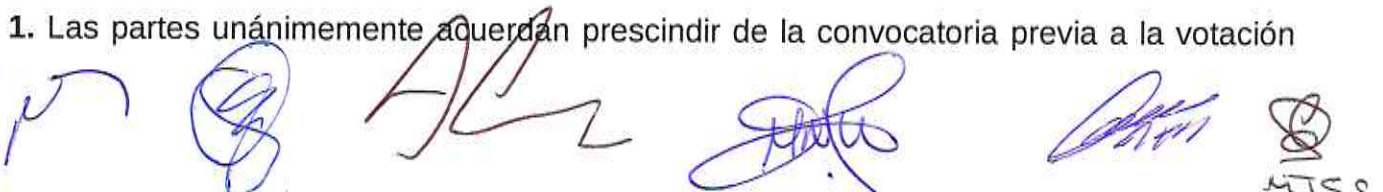
III) No se aplicarán sanciones disciplinarias a los trabajadores que adoptaron y/o participaron de medidas de conflicto (legales o no) durante el período de negociación de este acuerdo.-----

DÉCIMO OCTAVO. Formación profesional: Las partes acuerdan: a) concurrir a INEFOP con el objetivo de elaborar una estrategia de capacitación y formación profesional continua y/o consultoría de diálogo bipartito y b) de concretarse la realización de cursos los trabajadores asumen el compromiso de concurrencia a los mismos.-----

DÉCIMO NOVENO. Pago de retroactividades: Las retroactividades se pagarán a más tardar conjuntamente con el salario generado en el mes de noviembre de 2018.-----

VIGÉSIMO. VOTACIÓN DE LA FÓRMULA: -----

1. Las partes unánimemente acuerdan prescindir de la convocatoria previa a la votación


 Several handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page, corresponding to the parties involved in the agreement. The signatures are stylized and vary in length and complexity.


establecida por el art. 14 de la ley 10.449. -----

2. En este estado se somete a votación la propuesta presentada conjuntamente por el sector empleador y el sector trabajador, resultando la misma aprobada por voto afirmativo de estos dos sectores, y la abstención de la delegación del Poder Ejecutivo.-----

3. En consecuencia, la fórmula resulta aprobada por mayoría. -----

VIGÉSIMO PRIMERO: Leída que fue, se ratifica su contenido firmando a continuación en ocho ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.-----


Mariela del Huguier
MTSS


Beatriz Siquero
MTSS





