

2

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 28 de octubre de 2015, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 13 "Transporte y Almacenamiento", **Sub-Grupo N° 06 "Transporte Terrestre de Pasajeros Sub-Urbano"**, integrado por: **Delegadas del Poder Ejecutivo:** Las Dras. Cecilia Siqueira y María Noel Llugain. **Delegados representantes de los Trabajadores:** Los Sres. Fernando Lois y Heber Ferrari y por la UNOTT los Sres. Oilcar Camaño y Luis Aguirre. **Delegados representantes de los Empresarios:** El Sr. Jorge Sanjurjo y el Dr. Jorge García Calvo.-----

ACUERDAN QUE:

PRIMERO. Vigencia del Acuerdo: El presente acuerdo se establece por un plazo de 30 meses y abarcará el período comprendido entre el 1° de setiembre de 2015 y el 28 de febrero 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 06 "Transporte Terrestre de Personas Sub Urbano".-----

TERCERO. Ajustes salariales:-----

I) Ajuste salarial del 1° de setiembre de 2015. Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1° de setiembre de 2015, un incremento salarial de un **7.920 %**, sobre los salarios nominales vigentes al 31/08/15, resultante de la acumulación de los siguientes items: -----

a) 4.271 % por concepto de correctivo de inflación del período 01/09/14 al 31/08/15, en virtud de lo establecido en el Acuerdo del 25 de octubre de 2011.-----

b) 3.50 % por concepto de inflación esperada para el período 1°/9/2015 – 29/2/2016.-----

II) Ajuste salarial del 1° de marzo de 2016. Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1° de marzo de 2016, un incremento salarial de un **3.75%** sobre los salarios nominales vigentes al 29 de febrero de 2016, en concepto de inflación esperada para el período 1°/3/2016 – 31/8/2016.-----

III) Ajuste salarial del 1° de setiembre de 2016. Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1° de setiembre de 2016, un incremento salarial de un **3.15%** sobre los salarios nominales vigentes al 31 de agosto del

La Quina

[Signature]

[Signature]

2016, en concepto de inflación esperada para el período 1º/9/2016 – 28/2/2017.-----

IV) Ajuste salarial del 1º de marzo de 2017. Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1º de marzo de 2017, un incremento salarial de un **3.10 %** sobre los salarios nominales vigentes al 28 de febrero del 2017, en concepto de inflación esperada para el período 1º/3/2017 – 31/8/2017.-----

V) Ajuste salarial del 1º de setiembre de 2017. Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1º de setiembre de 2017, un incremento salarial de un **3.00 %** sobre los salarios nominales vigentes al 31 de agosto de 2017, en concepto de inflación esperada para el período 1º/9/2017 – 28/2/2018.-----

VI) Salarios mínimos: Por consiguiente se establecen los siguientes salarios mínimos vigentes al 1º de setiembre de 2015 por categoría, que se agregan por tablas adjuntas, las cuales se consideran parte integrante de la presente. -----

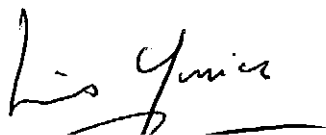
CUARTO. Correctivo: Las eventuales diferencias –en más o en menos– entre los ajustes salariales otorgados en el período 01/09/2015 – 28/02/2017 y la inflación efectivamente registrada en dicho período se corregirán en el ajuste del 1º de marzo de 2017 y las del período 01/03/2017 – 28/02/2018 se corregirán en el ajuste del 1º de marzo de 2018.-----

QUINTO. Cláusulas de salvaguarda: -----

I) Primer año de vigencia del acuerdo: Si la inflación anual acumulada desde la entrada en vigencia del acuerdo superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.-----

II) Sigüientes años de vigencia del acuerdo: 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 y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.-----

En caso de aplicarse las cláusulas de salvaguarda, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar una nueva aplicación de las mismas, 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.-----

Sin perjuicio de lo pactado expresamente en los numerales I y II de la presente cláusula, en la hipótesis que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el actual acuerdo, las partes podrán convocar al presente Consejo de Salarios para analizar la situación.-----

SEXO. Cláusula de crecimiento: Las partes conformarán una comisión tripartita integrada por el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, las empresas y los trabajadores con el objetivo de definir y acordar en conjunto el criterio a utilizar para evaluar el nivel de actividad del sector a los 18 meses y a los 30 meses de vigencia de este acuerdo, no tomando únicamente los datos estadísticos sobre cantidad de boletos vendidos o de pasajeros transportados. Dicha comisión tomará en cuenta a tales efectos el año 2013 para determinar la existencia o no de crecimiento en el sector. Una vez determinado dicho aspecto y en caso de constatarse dicho crecimiento, las partes analizarán la posibilidad de financiar una mejora de la retribución salarial procurando alcanzar un crecimiento de hasta el 1% en cada revisión. A la vez, en caso de constatarse la disminución del nivel de actividad del sector la comisión estudiará las medidas necesarias para asegurar la viabilidad económica de las empresas y la estabilidad laboral de los trabajadores.-----



O. ROMANO

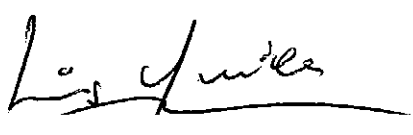
SÉPTIMO. Cláusula de estabilidad de las empresas y sus puestos de trabajo: Se conviene que en caso de presentarse situaciones que pudieran derivar en el cierre de empresas o en reestructuras del sector, se establecerá una comisión tripartita integrada por las empresas, los trabajadores y el ente regulador correspondiente, tendiente a la búsqueda de soluciones para el mantenimiento de las mismas.-----

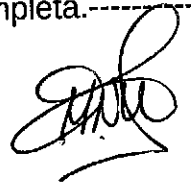



OCTAVO. Presentismo: -----

1) **Personal de plataforma:** Los Conductores, Conductores Cobradores y Guardas perciben un incentivo de presentismo equivalente a un máximo de 4 jornales generando el derecho a su percepción en la medida en que se produzca la asistencia completa. -----

2) **Personal de administración y talleres:** Perciben un incentivo de presentismo equivalente a un máximo de 4 jornales generando el derecho a su percepción en la medida en que se produzca la asistencia completa.-----







II) Criterios para la pérdida del presentismo: -----

A) Disposiciones Generales: Las inasistencias injustificadas determinarán la pérdida progresiva del incentivo a razón del equivalente al 25 % del beneficio correspondiente a la categoría por cada falta no justificada, concluyéndose que al registro de 4 inasistencias como jornales por concepto de presentismo tenga el trabajador en ese momento, se perderá el derecho ese mes a la percepción del incentivo.-----

No se considerarán inasistencias injustificadas exclusivamente las ausencias determinadas por: -----

a) la realización de medidas gremiales dispuestas con carácter general por la UNOTT y el PIT CNT o por actividades sindicales.

b) las ausencias por enfermedad certificadas por DISSE y / o B.S.E. en tanto éstas no excedan el 50 % de los jornales del mes a considerar.

c) las inasistencias previstas en leyes, decretos, convenios aplicables al sector. Las suspensiones que sean consecuencia de inasistencias o llegadas tarde se considerarán faltas injustificadas y darán lugar a la pérdida del presentismo.

Las suspensiones que no sean originadas en inasistencias o llegadas tarde no serán tomadas en cuenta a efectos de la pérdida del presentismo.

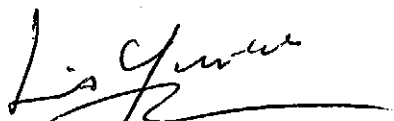
En aquellas empresas, donde se perciba una partida con similares características a las acordadas en este acuerdo y en una condición más beneficiosa, se acuerda mantener ésta en los mismos niveles.

El incentivo se considera salario a todos los efectos que correspondan y se ajustará en la misma forma y oportunidad que lo hagan los salarios del sector.

B) Situaciones especiales: Aquellas empresas que tienen un convenio colectivo en la materia se regirán por éste. Aquellas empresas o sindicatos que deseen negociar un convenio colectivo en relación a este ítem, podrán hacerlo siempre que sea por acuerdo de partes, informando al Consejo de Salarios del Grupo 13, Sub Grupo 06. -----

NOVENO. Antigüedad: Se prevé una prima por antigüedad de hasta 35 años. Los aspectos económicos de la antigüedad serán los que acuerde el subgrupo 01.-----

DECIMO. Partida atención de Salud hijos menores de 16 años: Se ratifica que las Empresas pagarán a su personal permanente una partida por cada hijo menor de 16 años de edad por reintegro de gastos derivados de la atención de








LOTT

O OSMANO




su salud, cuyo valor a partir del 1 de septiembre de 2015 será de \$ 1200,70 (pesos uruguayos mil doscientos con 70/100) y que será abonada sin la exigencia de presentar los recibos correspondientes por parte del trabajador. Las partes convienen que el presente beneficio no tiene carácter salarial. ----- En cada ajuste salarial semestral se otorgará un 16.6 % de la diferencia entre el beneficio de la partida de atención de salud de hijos menores de 16 años establecida en este sector de actividad hasta equiparar con la **partida por hijo** establecida en el subgrupo 01.-----

DÉCIMO PRIMERO. Renovación de licencia de conducir, carné de salud y

aptitud psicofísico: Se ratifica que las empresas comprendidas en este Acuerdo, aceptan absorber los costos de renovaciones de las libretas de conductor habilitante para la categoría y el carné de salud y aptitud psicofísica de sus trabajadores cuando corresponda, toda vez que lo realicen donde la empresa lo disponga. Las empresas otorgarán el día libre con pago de jornal para el día que corresponda la renovación del psico-físico cada 2 años. En caso que el trabajador deba realizar el examen psicofísico antes del plazo de los 2 años, no tendrá derecho al pago del jornal. Las empresas se comprometen a adecuar los horarios de los trabajadores, de forma tal de evitar la pérdida de jornales en ocasión de la realización de todos estos trámites. Las partes convienen que el pago de la renovación de la licencia de conducir, del carné de salud y del examen psicofísico no tiene carácter salarial.-----

DÉCIMO SEGUNDO. Jornales asegurados: se acuerda un mínimo de 24 jornales asegurados durante todos los meses del año.-----

DÉCIMO TERCERO. Pase libre general: Se ratifica el pase libre con carácter general para todos los trabajadores del sector metropolitano (de los subgrupos 01 y 06) que laboren dentro de esa área; y todos los beneficios de bonificación existentes en el sector (subgrupos 01, 02 y 06) -----

DÉCIMO CUARTO. Relevos: Las empresas pertenecientes a este Sector, podrán instrumentar relevos en las condiciones operativas pactadas en el convenio colectivo realizado entre los trabajadores de COPSA y su empresa, sin perjuicio de que cada una de las empresas en acuerdo con sus trabajadores puedan convenir un régimen distinto que se adecue a su realidad operativa, en la medida que no se supere la media hora o los 12 kilómetros

Handwritten signatures and initials on the left margin, including "LON", "OCMAN", and "HALLA".

Los Aguires

Handwritten signatures on the bottom right of the page.

recorridos en el traslado de los trabajadores desde su base de residencia laboral al punto de relevo. -----

DÉCIMO QUINTO. Uniformes: Las Empresas quedan obligadas a proporcionar al personal de carretera, un pantalón o pollera y dos camisas por año, corbata si la empresa así lo exigiera y un abrigo cada tres años. Al personal de taller se le proporcionarán tres mamelucos cada dos años y calzado adecuado.-----

Los empleados estarán obligados a usar los uniformes y mantenerlos en buenas condiciones de presentación. Las partes convienen que el presente beneficio no tiene carácter salarial.-----

DÉCIMO SEXTO. CONDICIONES DE TRABAJO: -----

I) PERSONAL DE PLATAFORMA: -----

1) Residencia Laboral Base: Al ingreso a la empresa, el personal de plataforma, conductores, conductores cobradores, y guardas ----- establecerán el lugar de residencia laboral base, que podrá coincidir o no con su domicilio o lugar de residencia. Fijada la residencia laboral (base) ésta sólo se podrá variar por expreso acuerdo de las partes. Al personal que por razones de trabajo se le ordene trasladarse a otro punto distinto del de su residencia laboral base, deberá abonársele el tiempo necesario para el traslado como trabajo realizado. Las partes ratifican que la disposición precedente no se aplica al personal inspectivo y a los reguladores de frecuencia.

2) Tareas: Los Conductores, Guardas y Conductores Cobradores realizarán los trabajos inherentes y auxiliares a su tarea.

3) Tareas Excluidas: Los Conductores, Guardas y Conductores Cobradores, están eximidos del lavado de los ómnibus.

4) Liquidación: Los Guardas y / o Conductores Cobradores que realicen tareas de cobrador están obligados a entregar el dinero recaudado, recibido o transportado y las empresas a recibirlo, en forma inmediata a la finalización de la jornada, salvo razones de fuerza mayor. En caso que la empresa entienda necesario podrá exigir un régimen de rendición de fondos en una etapa intermedia.

5) Toma y Cese: En la jornada laboral de conductores, conductores cobradores y guardas, están comprendidos los 20 minutos de toma o cese del servicio al efecto del cumplimiento de las tareas auxiliares inherentes a su

Li Genies

[Signature]

[Signature]

función. -----

6) Quebranto: La categoría guarda y conductor cobrador percibirá un quebranto equivalente al 130 % del valor del boleto 16 kms. carretera común por jornal legal de trabajo o fracción proporcional.

II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN, AGENCIAS, TALLERES Y MANTENIMIENTO Y SERVICIOS: El personal de cada una de las categorías de las empresas suburbanas comprendidas en este laudo se regirá por las remuneraciones que se establezcan, las primas de antigüedad por año en la empresa correspondiente y otras condiciones y beneficios generales que se establecen en este capítulo.

Cajeros Quebrantos: El pagador de jornales, el ayudante de caja y el cajero recibirán un quebranto cuyos valores se establecen en tabla anexa a la presente. Estos valores se ajustarán en las mismas oportunidades y con los mismos porcentajes que los salarios.

Cajeros Seguridad: Las funciones de caja deberán ser desempeñadas en condiciones de seguridad adecuadas de acuerdo a la práctica habitual.

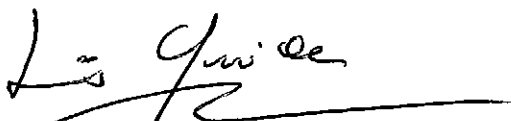
Establécese que el personal de Administración que cumpla funciones de recaudación percibirá un quebranto equivalente al 06 por 1000 sobre el total de su recaudación mensual.

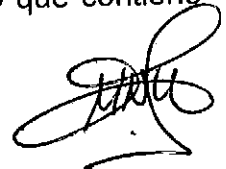
Establécese que los auxiliares que venden abonos y tarjetas recargables, percibirán un quebranto equivalente al 1 por 1000 de la recaudación mensual.

DÉCIMO SÉPTIMO. Comisión de salud según decreto 291/2007: Las partes ratifican la aplicación del decreto 291/007 que recoge el convenio 155 de la OIT.-----

DÉCIMO OCTAVO. No exclusión por razones de género: Las partes ratifican su compromiso con toda la normativa vigente que promueve la igualdad de género, especialmente en su aplicación a las políticas de ingreso de las empresas y en el fomento de cambios culturales tendientes a que desaparezcan del ámbito laboral las conductas que pueden ser lesivas para la inclusión, el respeto y los derechos de las mujeres.-----

DÉCIMO NOVENO. Recursos y cumplimiento del acuerdo. El presente acuerdo estará condicionado a que se logren los recursos necesarios para su financiamiento por parte de las autoridades nacionales y departamentales y la generación de economías, con excepción de la cláusula SEXTO que contiene







su propio procedimiento de financiación.-----

VIGÉSIMO. Compromiso. Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión bipartita. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será presentada ante DINATRA a efectos de realizar una negociación tripartita y de no acordarse será sometida a la consideración del presente Consejo de Salarios a efectos de que éste oficie de mediador. -----

VIGÉSIMO PRIMERO. A los efectos de la conformación de las comisiones tripartitas previstas en las cláusulas SEXTO y SEPTIMO, las empresas y trabajadores realizarán conjuntamente, en su caso, la solicitud correspondiente al ente regulador.-----

VIGÉSIMO SEGUNDO. Las partes profesionales manifiestan su disposición a realizar gestiones ante los órganos reguladores con el fin de evaluar la posibilidad de mejorar los beneficios en el costo de los traslados de los trabajadores dentro del sistema de transporte.-----

VIGÉSIMO TERCERO. LICENCIA SINDICAL. Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 4 de la ley 17.940, las partes ratifican conceder, por todo concepto, el pago de un cupo mensual de horas no acumulables, destinadas al ejercicio de la actividad sindical. A los efectos de determinar dicho cupo a nivel de las empresas se establece que el mismo se determinará a razón de media hora por el resultado del cociente entre la suma del número total de trabajadores y la cantidad de afiliados al Sindicato de la empresa, dividido dos, con un máximo de 200 horas mensuales, no acumulables, mes a mes. A los efectos de usufructuar el cupo de horas mencionado las mismas deberán solicitarse a la empresa con la anticipación suficiente para no distorsionar el servicio. En cada empresa se acordará la forma en que se imputarán dichas horas y el Consejo de Salarios participará en caso de diferencias. -----

VIGÉSIMO CUARTO. Se ratifica el acuerdo de fecha 13 de diciembre de 2007, relativo a la inclusión de la incidencia del salario vacacional y salario vacacional complementario en el aguinaldo.-----

VIGÉSIMO QUINTO. Declaración unilateral del sector empresarial: -----

A) Deja constancia de tener conocimiento de que en caso de que los aumentos acordados sean superiores a los propuestos en los lineamientos del Poder

La Guine

[Signature]

[Signature]

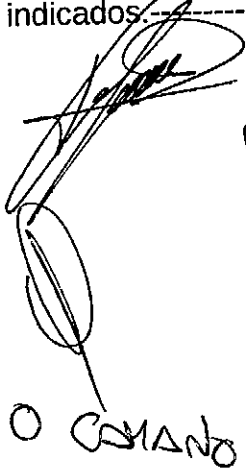
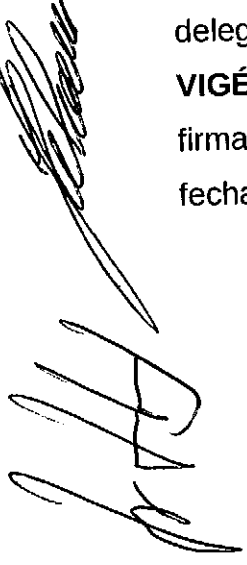
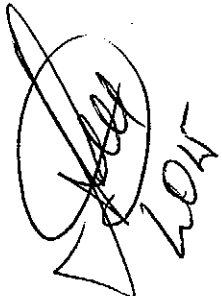
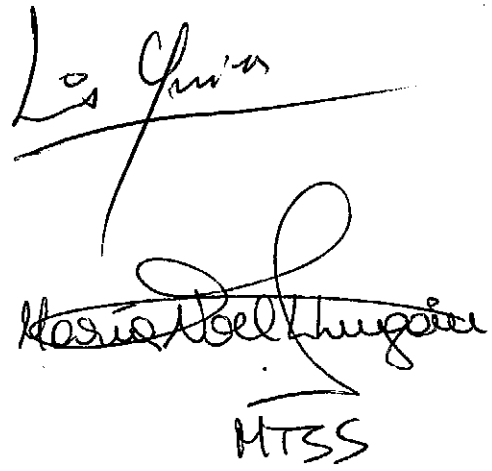
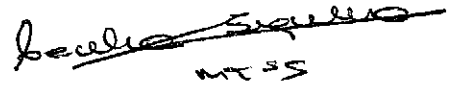
[Handwritten notes and signatures on the left margin]

Ejecutivo para esta ronda del Consejo de Salarios, el traslado de los mismos a precios en tarifas tomará como máximo los ajustes que surjan de dichos lineamientos. **B)** Deja constancia también, en concordancia con lo anterior, que considera que las bases de este acuerdo no implican aumentos superiores a los propuestos por el Poder Ejecutivo. En caso de otorgarse alguna partida por concepto de crecimiento en aplicación de la cláusula primera numeral 6, su financiación será definida por la comisión prevista en dicha cláusula.-----

VIGÉSIMO SEXTO. Declaración unilateral del sector trabajador. La UNOTT ratifica en pleno la plataforma planteada en esta ronda de negociación y entiende que la principal preocupación es la estabilidad laboral de todos los trabajadores del sistema de transporte. A efectos de lograr este objetivo realizará las rondas necesarias con el fin de encontrar soluciones que atiendan a esta necesidad. Los trabajadores entienden que cualquier proceso de reestructura debe contar con el consenso de todas las partes del sistema, regulador, empresarios y trabajadores.-----

VIGÉSIMO SÉPTIMO. Refrenda: A los efectos de ser refrendado por los delegados titulares del grupo 13 del Consejo de Salarios, se eleva la presente.-

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


O COMANDO
LON
La Guira
Mario Beltrán
MTSS
MTSS

AJUSTE SALARIAL SUBURBANO

SETIEMBRE 2015

7,920%

A) PERSONAL DE PLATAFORMA

09/15

CONDUCTOR	1.327,86
GUARDA	1.207,73
GUARDA/CONDUCTOR	1.725,45

B) PERSONAL DE ADMINISTRACION

ORDENANZA MENOR DE 18 AÑOS _____	15.030,12
ORDENANZA MAYOR DE 18 AÑOS _____	20.040,44
AUXILIAR AL INGRESO _____	27.765,59
AUXILIAR EN COMISION OFIC. 5º	28.922,50
AUXILIAR EN COMISION OFIC. 4º	32.274,15
AUXILIAR EN COMISION OFIC. 3º	35.131,68
OFICIAL 2º _____	37.045,97
OFICIAL 1º _____	39.439,41
DIBUJANTE _____	46.189,34
ASISTENTE DE CONTABILIDAD CAL.	50.288,10
FISCAL OF. CONT. I _____	37.868,60
FISCAL OF. CONT. II _____	34.719,44
FISCAL OF. CONT. III _____	33.370,72
FISCAL OF. CONT. IV _____	27.445,88
QUEBRANTO PAGADOR DE JORNAL	2.127,74
QUEBRANTO AYUDANTE DE CAJA	3.096,99
QUEBRANTO CAJERO	4.037,00

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

LOW

ORDENANZA

Li's Ym...

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]

C) PERSONAL DE ALMACEN

SUPERVISOR I _____	43.119,62
SUPERVISOR II _____	39.998,30
OFICIAL DE VENTAS I _____	37.160,74
OFICIAL DE VENTAS II _____	35.114,71
AYUDANTE DE VENTAS I _____	31.735,11
AYUDANTE DE VENTAS II _____	23.755,79
FISCALIZADOR DE REPUESTOS I _____	34.655,84
FISCALIZADOR DE REPUESTOS II _____	34.104,82
VENDEDOR I _____	34.275,77
VENDEDOR II _____	32.504,68
ASISTENTE DE SERVICIO I _____	31.188,86
ASISTENTE DE SERVICIO II _____	30.702,98

D) CENTRO DE PROCESAMIENTO DE DATOS

INTRODUCTOR DE DATOS 6º _____	29.681,63
INTRODUCTOR DE DATOS 5º _____	31.986,21
INTRODUCTOR DE DATOS 4º _____	33.766,88
INTRODUCTOR DE DATOS 3º _____	34.949,83
INTRODUCTOR DE DATOS 2º _____	36.895,32
INTRODUCTOR DE DATOS 1º _____	39.083,41
BIBLIOTECOLOGO 6º _____	31.654,24
BIBLIOTECOLOGO 5º _____	33.778,05
BIBLIOTECOLOGO 4º _____	35.007,28
BIBLIOTECOLOGO 3º _____	35.211,44
BIBLIOTECOLOGO 2º _____	36.895,32
BIBLIOTECOLOGO 1º _____	39.025,43
OPERADOR 6º _____	35.909,61
OPERADOR 5º _____	39.083,41
OPERADOR 4º _____	40.051,81
OPERADOR 3º _____	41.424,81
OPERADOR 2º _____	42.001,98
OPERADOR 1º _____	44.530,62

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.]

[Handwritten signature and scribbles at the bottom right of the page.]

E) PERSONAL DE TALLER Y CARROCERIAS

PEON _____	1.122,26
PEON ESPECIALIZADO _____	1.153,57
APRENDIZ _____	1.030,19
TANQUERO SUB ENCARGADO _____	33.739,08
TANQUERO II _____	1.223,10
TANQUERO III _____	1.182,76
TANQUERO IV _____	1.178,62
OFICIAL TECNICO RESP. DE GRUPO _____	1.637,13
OFICIAL ESPECIALIZADO _____	1.533,16
OFICIAL _____	1.377,80
MEDIO OFICIAL _____	1.377,80
APRENDIZ ADELANTADO _____	1.125,31
FISCAL DE PUERTA _____	1.393,90
AUXILIAR DE ARRENDAM. Y PAÑOL _____	1.327,24
MEDIO OFICIAL NEUMATICOS _____	1.275,93
MEDIO OFICIAL GOMERO _____	1.275,93

F) PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

CONDUCTOR MANIOBRISTA _____	1.234,41
CONDUCTOR DE REMOLQUE _____	1.363,71
CONDUCTOR DE CAMIONETA _____	1.229,32
CONDUCTOR DE MOVIL _____	1.322,29
MEDIO OFICIAL ALBAÑIL _____	1.263,89
OPERADOR LAVADOR Y MANTENIMIEN _____	1.347,76
OPERADOR LAVADOR _____	1.263,89
LAVADOR _____	1.157,92
ENGRASADOR _____	1.249,67
SERENO _____	1.145,56
CONDUCTOR DE CAMIONETA _____	33.567,87
SERENO CONSERJE _____	36.551,15
PORTERO INFORMANTE _____	33.567,87
PORTERO VIGILANTE _____	33.567,87
PORTERO _____	33.567,87
AUXILIAR DE COMPRAS _____	43.164,77
OFICIAL ESP. ENC. MANT. _____	1.384,74
OFICIAL ESP. MANT. _____	1.363,70
LIMPIADOR I _____	24.681,58
LIMPIADOR II _____	24.681,58
LIMPIADOR III _____	24.681,58
ASISTENTE DE SERVICIO _____	29.615,16
TELEFONISTA I _____	27.765,63
TELEFONISTA II _____	27.765,63
TELEFONISTA III _____	27.765,63
OPERADOR DE RADIO I _____	26.007,15
OPERADOR DE RADIO II _____	23.030,38

APORTE MUTUAL:

1.200,70

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including a large signature at the top and several others below it.]

[Handwritten signature and scribble at the bottom right of the page.]

Escala de Antigüedades sector suburbano

setiembre 2015

AÑOS	Conductor Auxiliares de				Talleres			Telefonistas Limpiadores
	GUARDA CONDUCTOR	cobrador	administración	Almacen y Mecanizada	Carr./Serv.			
					3,500%	3,500%	3,500%	
1 AÑO	7,07	9,40	11,94	457,69	201,79	217,89	5,79	144,81
2 AÑOS	13,94	16,49	20,93	915,63	403,87	436,05	11,30	282,48
3 AÑOS	20,39	23,39	29,70	1.373,68	544,90	588,35	16,67	416,73
4 AÑOS	27,23	30,54	38,46	2.321,18	728,84	786,95	22,07	551,76
5 AÑOS	33,70	37,78	47,16	2.778,80	925,19	998,96	27,63	690,79
6 AÑOS	40,21	44,53	55,96	3.297,90	1.095,31	1.182,62	33,25	831,28
7 AÑOS	47,20	51,33	65,10	4.399,84	1.279,91	1.381,94	38,64	966,03
8 AÑOS	53,79	59,03	73,91	4.673,50	1.464,42	1.581,16	44,58	1.114,58
9 AÑOS	60,24	67,06	82,82	5.258,36	1.643,21	1.774,21	49,98	1.249,47
10 AÑOS	66,96	72,50	91,57	5.824,11	1.833,78	1.979,98	55,22	1.380,50
11 AÑOS	73,93	79,73	100,36	5.950,56	2.006,51	2.166,44	60,96	1.524,12
12 AÑOS	80,48	86,91	109,12	6.282,95	2.185,04	2.359,23	66,40	1.659,93
13 AÑOS	86,96	93,72	118,02	6.697,32	2.366,38	2.555,01	72,12	1.803,10
14 AÑOS	93,72	100,86	127,09	7.244,70	2.447,46	2.642,55	77,49	1.937,35
15 AÑOS	100,36	107,71	135,40	7.688,62	2.726,86	2.944,23	83,25	2.081,25
16 AÑOS	107,14	114,71	144,35	8.112,26	2.914,30	3.146,60	88,79	2.219,79
17 AÑOS	113,67	122,18	153,57	8.516,63	3.087,50	3.333,62	94,01	2.350,22
18 AÑOS	120,63	128,67	162,20	8.776,45	3.266,05	3.526,39	99,58	2.489,48
19 AÑOS	127,08	136,05	171,08	9.198,47	3.459,05	3.734,77	105,53	2.638,34
20 AÑOS	133,66	142,77	180,03	9.656,27	3.637,98	3.927,96	111,01	2.775,24
21 AÑOS	140,16	149,66	188,68	10.114,16	3.828,35	4.133,54	116,09	2.902,21
22 AÑOS	147,08	156,87	197,54	10.572,21	3.995,43	4.313,92	122,38	3.059,53
23 AÑOS	153,55	163,87	206,55	11.029,93	4.183,07	4.516,50	127,40	3.185,00
24 AÑOS	160,46	170,87	215,16	11.487,75	4.426,64	4.779,49	133,06	3.326,50
25 AÑOS	166,87	177,90	224,05	11.946,19	4.663,93	5.035,72	138,53	3.463,21
26 AÑOS	173,37	184,79	232,94	12.403,78	4.856,98	5.244,15	144,17	3.604,24
27 AÑOS	180,36	191,97	241,48	12.562,35	5.043,82	5.445,89	149,68	3.741,91
28 AÑOS	187,23	198,97	250,66	13.034,97	5.230,70	5.647,64	155,39	3.884,67
29 AÑOS	193,54	206,10	259,64	13.507,61	5.417,45	5.849,29	160,58	4.014,47
30 AÑOS	200,41	213,34	268,52	13.980,29	5.604,25	6.051,01	166,23	4.155,68
31 AÑOS	207,08	220,44	277,44	14.446,29	5.884,45	6.232,51	171,77	4.294,35
32 AÑOS	213,72	227,55	286,55	14.912,37	6.086,24	6.450,40	177,30	4.432,53
33 AÑOS	220,38	234,57	295,55	15.378,33	6.288,04	6.668,30	182,85	4.571,26
34 AÑOS	227,06	241,71	304,37	15.844,34	6.489,83	6.886,19	188,36	4.708,89
35 AÑOS	233,75	248,79	313,47	16.310,34	6.691,63	7.104,08	193,92	4.848,12

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

La Ynie

REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO DIVISION NEGOCIAL

[Handwritten signature]

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 3 de noviembre de 2015

Pase a División Documentación y Registro.

Dr. Pablo Gutiérrez
ASESOR

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

4 NOV 2015

Montevideo,

Reg. Con el N° 894, 2015

Folio, 01 al 15

Grupo 13

Sub-Grupo 06 Octubre 2015

LAUDO INSCRIPTO
este en vigencia una
vez publicado

C. María
.....
Por Div. Doc. y Registro

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