

vii) Todos los viáticos indicados se aplican exclusivamente a las ramas y categorías indicadas y no son de aplicación para otros capítulos del subgrupo 07 que tienen su propia regulación.

B) VIÁTICOS ESPECIALES Y EXCEPCIONES AL RÉGIMEN GENERAL:

Los choferes de la categoría A3 de los Vehículos autodescargables con zorra, o semirremolque (volcadoras, pisos caminantes, volquetas), en acarreos continuos en importaciones o exportaciones de graneles sólidos en ámbitos portuarios, percibirán en lugar del viático de corta distancia, un viático de larga distancia. En caso de no ser relevados cumplida su jornada laboral y si después de las 22 horas continuara en tareas, percibirán un segundo viático siendo este de corta distancia. En caso de ser relevado el chofer de relevo, percibirá el viático de larga distancia en estas mismas condiciones.

Además estos choferes en estas condiciones percibirán un complemento de viático según la siguiente tabla:

- viaje de 1 a 10 kms: \$ 12.50 cada uno
- viajes de 11 a 20 kms: \$17 cada uno
- viajes de 21 a 40 kms: \$ 20 cada uno
- viajes de 41 a 100 kms: \$ 45 cada uno
- viajes de más de 100 kms: \$ 90 cada uno.

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 1º de octubre de 2009 referido a consulta sobre sustitución del viático por suministro de la comida.

"SEGUNDO. El laudo no prevé el pago de almuerzo o cena en especie, pudiendo abonarse el viático de almuerzo y/o cena en efectivo o contra rendición de cuentas como lo establece el laudo."

DECIMO NOVENO: MÍNIMO DE MASA SALARIAL.

Convenio Colectivo del 26 de mayo de 2011.

"DÉCIMO TERCERO: MINIMO DE MASA SALARIAL.

a) Se establece para los trabajadores de las categorías, chofer de semirremolque (A3) chofer de autoelevador (motorista) (A4) y chofer de semirremolque (combustible) (A6), con un mínimo de 100 jornales de antigüedad en la empresa, un monto mínimo de masa salarial mensual que estará compuesto por todas las prestaciones excluyendo los viáticos de almuerzo, cena, pernocte o especiales , que no será menor al monto equivalente al de veintiséis jornales mínimos de la categoría respectiva, multiplicado por el coeficiente 1.10, el cual se establece al 1º de julio de 2011 en \$ 14.300 (catorce mil trescientos pesos uruguayos).

b) Se establece para los trabajadores de las categorías A2, A5, B1 y B2, con un mínimo de 100 jornales de antigüedad en la empresa, un monto mínimo de masa salarial mensual que

MS

MS

estará compuesto por todas las prestaciones excluyendo los viáticos de almuerzo, cena o pernocte, que no será menor al monto equivalente al de veintiséis jornales mínimos de la categoría respectiva multiplicado por el coeficiente 1.10, el cual se establece al 1º de julio de 2011 en los siguientes montos:-----

A 2 y A 5: \$ 12.966.-----

B 1: \$ 14.674.-----

B 2 \$ 13.880.-----

Este coeficiente mencionado se mantendrá el 1º de enero de 2012 y se aplicará semestralmente sobre los salarios mínimos de la categoría, hasta la finalización del presente convenio, volviendo dicho coeficiente a 1 al 1º de enero de 2016.-----

Los trabajadores comprometen su disposición a trabajar los tiempos necesarios para cubrir estos mínimos, si fueran convocados por la empresa y a justificar su imposibilidad si no fuera posible hacerlo. Si no se justificara esta imposibilidad, se descontará 1/26 avo. de estos valores por cada día no trabajado hasta un máximo de cinco días.-----

Si no fueran convocados a trabajar para cubrir estos tiempos necesarios, la empresa estará obligada a cumplir con estos montos mínimos".-----

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 29 de marzo de 2007 referido a determinar los rubros que integran la masa salarial equivalente de los jornales mínimos asegurados.-----

"A los efectos de determinar cuales son los rubros que pueden ser considerados por las empresas para cubrir los montos de "jornales mínimos asegurados" previstos en los laudos del subgrupo 07, se entiende que los mismos incluyen todo lo abonado por la empresa, incluso lo pagado por concepto de horas extras. No se incluyen los viáticos de almuerzo, cena o pernocte".-----

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 1ero de octubre de 2009 referida a la inclusión de prestaciones en especie en el mínimo de masa salarial.-----

"La única prestación en especie a incluir en el concepto de masa salarial es el ticket alimentación y solo en el caso que se tome en cuenta en la liquidación de licencia y salario vacacional".-----

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 23 de noviembre de 2006 referido a "si los montos de jornales mínimos del subgrupo 07 carga general, se aplican al capítulo Transporte de leche".-----

"La regulación prevista en el laudo del subgrupo 07 no es aplicable a aquellos trabajadores que detentan las categorías de: Chofer se semirremolque cisterna" y Chofer de camión cisterna". Por el contrario, sí se aplica dicha regulación a la categoría de "Chofer interplanta"

VIGESIMO: BENEFICIOS ADICIONALES.-----

MTSS

MTSS

Convenio Colectivo de fecha 26 de mayo de 2011.-----

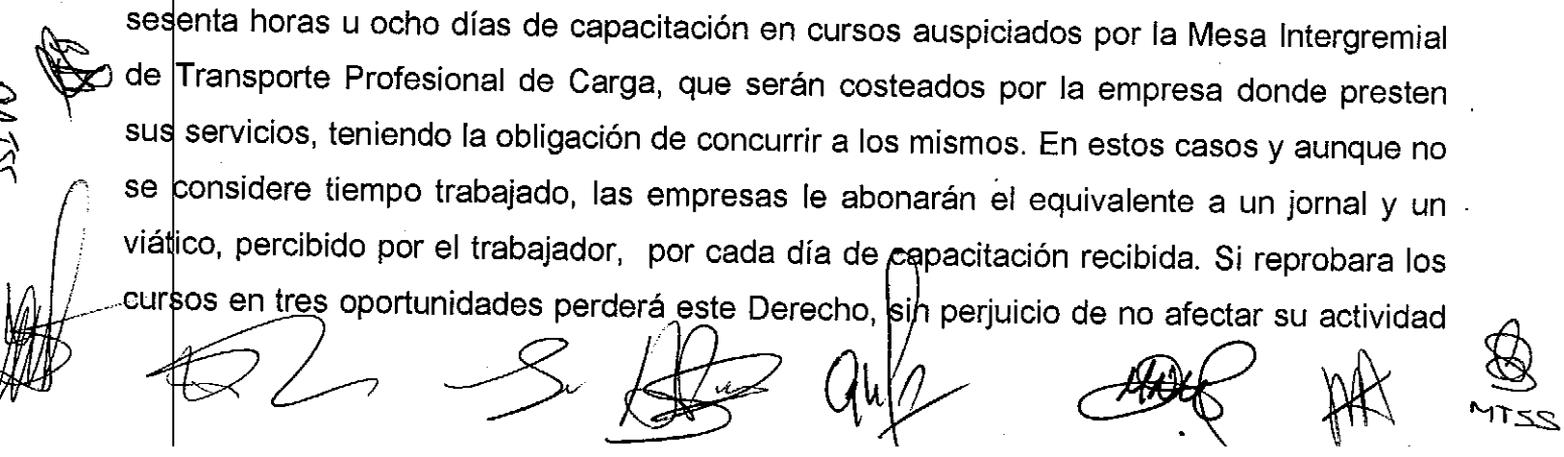
DÉCIMO CUARTO: BENEFICIOS ADICIONALES:-----

1) CLÁUSULA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la ley No. 16.045 (Actividad Laboral, Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector), Convenios Internacionales del Trabajo No. 103 (Convenio sobre la protección de la maternidad), 100 (Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor), 111 (Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación) y 156 (Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares), ratificados por nuestro país, y la Declaración Socio-Laboral del Mercosur. Reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.-----

2) SALUD LABORAL: Las partes acuerdan que los trabajadores tendrán derecho a un día de licencia pago para la realización de exámenes urológicos. Se deberá acreditar fehacientemente la realización de dicho examen.-----

3) PERÍODO DE LACTANCIA: En forma inmediatamente posterior a la licencia por maternidad, la trabajadora tendrá derecho a reducir hasta el 50% de su jornada habitual, por el período máximo de 6 meses. La remuneración será abatida en la misma proporción que la reducción de la jornada, adicionándose la remuneración correspondiente a una hora. Es decir, si la jornada habitual es de 8 horas diarias, y la trabajadora opta por reducir a 4 horas se le remunerará como 5 horas de trabajo efectivo. El usufructo de este beneficio es a opción de la trabajadora, quien deberá acreditar, la efectiva lactancia.-----

4) DERECHO A CAPACITACIÓN: Los trabajadores tendrán derecho a recibir hasta sesenta horas u ocho días de capacitación en cursos auspiciados por la Mesa Intergremial de Transporte Profesional de Carga, que serán costeados por la empresa donde presten sus servicios, teniendo la obligación de concurrir a los mismos. En estos casos y aunque no se considere tiempo trabajado, las empresas le abonarán el equivalente a un jornal y un viático, percibido por el trabajador, por cada día de capacitación recibida. Si reprobara los cursos en tres oportunidades perderá este Derecho, sin perjuicio de no afectar su actividad


 A series of handwritten signatures and stamps are located at the bottom of the page. On the far left, there is a vertical stamp that reads "MTSS". To its right, there are several large, stylized handwritten signatures in black ink. On the far right, there is a circular stamp containing the letters "MTSS".

laboral. Este derecho queda sujeto a cupo o disponibilidad en los cursos. En caso de que los cursos se dicten fuera del radio de la empresa los gastos de traslado de los trabajadores serán de cargo de la empresa contra presentación de documentos. -----

Si la empresa envia al trabajador por su cuenta a realizar otros cursos que no cuenten con el auspicio de I.T.P.C el tiempo que insuman tales cursos se considerará tiempo trabajado. Si los cursos son a solicitud del trabajador no se considera tiempo trabajado el tiempo que insuman salvo acuerdo de partes en forma diferente.-----

Convenio Colectivo de fecha 26 de mayo de 2011.-----

VIGESIMO PRIMERO: MEDIOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS:-----

Convenio Colectivo 26 de mayo de 2011.-----

"Las partes acuerdan que en caso de conflicto, antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier tipo los involucrados agotarán las instancias de diálogo y negociación a los efectos de encontrar soluciones al mismo y si ello no fuera posible se deberá someter el diferendo al Consejo de Salarios".-----

VIGESIMO SEGUNDO: TRASLADO A COSTOS:-----

Convenio Colectivo de fecha 26 de mayo de 2011.-----

"Los ajustes indicados se trasladarán íntegramente al precio de los servicios en la proporción adecuada a la estructura particular de costos en sus distintas modalidades. A estos efectos se consideran como costos el salario, los viáticos y primas y beneficios acordados en el presente y otros que estuvieran vigentes de acuerdos anteriores así como sus respectivas aportaciones".-----

VIGESIMO TERCERO: CONTRAVENCIONES.-----

Acuerdo de fecha 20 de octubre de 2011.-----

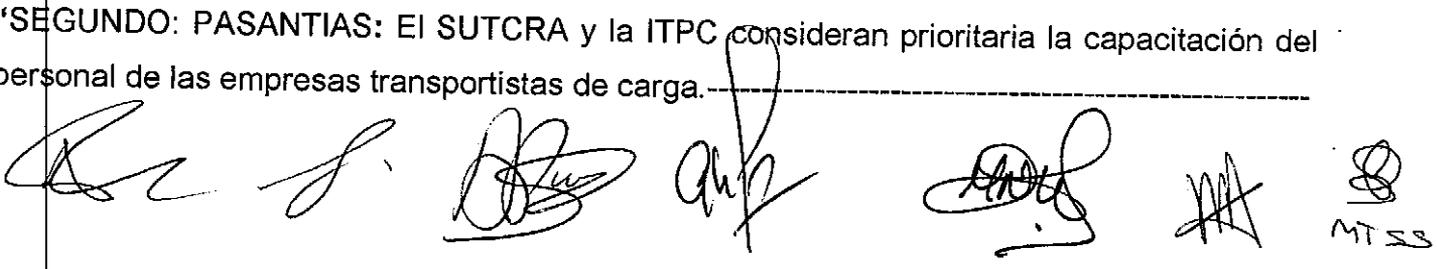
"PRIMERO: CONTRAVENCIONES: El chofer es responsable de entregar en su empresa toda sanción por contravención a la normativa de circulación que le fuera impuesta por la autoridad competente, en forma inmediata, o como máximo a la finalización del viaje en que fuera impuesta la misma.-----

La omisión a esta responsabilidad será considerada falta grave y pasible de sanción de cinco a diez días de suspensión y en caso de reincidencia configurará notoria mala conducta".-----

VIGESIMO CUARTO: PASANTÍAS.-----

Acuerdo de fecha 20 de octubre de 2011.-----

"SEGUNDO: PASANTIAS: El SUTCRA y la ITPC consideran prioritaria la capacitación del personal de las empresas transportistas de carga.-----



Con ese cometido impulsan cursos de capacitación teórico-prácticos para los cuales se instrumenta un sistema de pasantías.-----

Las empresas que opten por ingresar pasantes, deberán realizar contratos de trabajo a término no menores a seis meses ni mayores a nueve meses, incluyendo en su plantilla laboral al nuevo trabajador en forma inmediata, en la categoría "PASANTE" indicando en qué categoría habitual encuadra esta pasantía (por ejemplo A3).-----

Será condición imprescindible para acceder a la categoría de "PASANTE" la de tomar un curso de capacitación que sea avalado por el SUTCRA y la ITPC. Podrá haberlo cursado y aprobado en forma previa o cursarlo durante el transcurso de la pasantía.-----

Los pasantes no generarán antigüedad en la empresa ni derecho a indemnización por despido durante los primeros seis meses y su salario se determinará de la siguiente manera:-----

a.- No será inferior al 70% del salario mínimo de un trabajador de la categoría que se desempeñe en las tareas que realiza como pasante, mientras realice tareas en compañía de otro trabajador experimentado, no pudiendo permanecer más de 100 jornales en esta condición.-----

b.- No será inferior al 85% del referido salario mínimo, si realiza las tareas solo, no pudiendo permanecer más de 125 jornales en esta condición.-----

c.- Los pasantes que se encuentren comprendidos en el literal (a), no podrán realizar más de 10 horas extras semanales.-----

d.- En caso de abandono o reprobación del curso de capacitación mencionado cesará la pasantía en forma inmediata.-----

e.- Los pasantes solo podrán ingresar en régimen de jornaleros-----

f.- Terminada la pasantía y de acuerdo a su desempeño en la misma, la empresa podrá incorporarlo dentro de su personal efectivo, en la categoría correspondiente, con la forma de pago y el 100% del salario perteneciente a esa categoría.-----

g.- Un trabajador que haya desempeñado una pasantía en una empresa no podrá realizar otra en la misma, hasta al menos transcurridos dos años de su finalización y siempre que esta pasantía sea para otra categoría.-----

h.- Los pasantes tiene derecho al mismo viático de almuerzo o cena que corresponda a los trabajadores efectivos de la categoría en que se desempeñe".-----

VIGESIMO QUINTO: Documentación de Trabajo.-----

MS

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. From left to right, there is a large, stylized signature, a signature that appears to be 'L. C.', a signature that looks like 'G. F.', a circular stamp with illegible text, and another signature on the far right.

Decreto 51/986 del 28 de enero de 1986, Artículo 8 "Las empresas deben entregar mensualmente una liquidación de haberes generados por los obreros, detallando jornales, horas extra, aguinaldos, salario vacacional...". Modificado por decreto 108/007. -----

Decreto 108/007, del 22 de marzo de 2007.-----

"ARTÍCULO 24) Las empresas de taxímetros y de transporte de carga deberán tener, en el domicilio de la empresa, el original de la planilla de control de trabajo y en el vehículo, la copia de la misma y la fotocopia autenticada del certificado de registro".-----

"ARTÍCULO 38) Todo empleador, inclusive de las/os trabajadoras/es del servicio doméstico, estará obligado a expedir y entregar a sus trabajadores el recibo de pago correspondiente en oportunidad de abonar cualquier suma o remuneración y sea cual sea el sistema de pago utilizado. El trabajador deberá suscribir la copia que quedará en poder de la empresa. Los mencionados recibos servirán de constancia laboral a los efectos establecidos en el Art. 10 de la ley 16.244, de 30 de marzo de 1992, y en ellos deberá constar;-----

- a) Nombres y Apellidos completos del trabajador, cargo y categoría laboral, fecha de ingreso y cédula de identidad.-----
- b) Nombre y domicilio de la empresa, grupo y subgrupo de actividad, número de Planilla de Control de Trabajo, número de afiliación al Banco de Previsión Social, número de carpeta del Banco de Seguros del Estado y número de RUC o Cédula de Identidad cuando corresponda.-----
- c) Relación detallada de todos los rubros que lo componen según los casos: salarios, horas extras, feriados pagos, nocturnidad, antigüedad, aguinaldo, jornal de vacaciones, salario vacacional, indemnizaciones, y en general todo otro concepto relativo al vínculo laboral.-----
- d) Relación detallada de los descuentos que se efectúen.-----
- e) Fecha de pago.-----
- f) La declaración de la empresa de haber efectuado los aportes de seguridad social correspondientes a los haberes liquidados al trabajador el mes anterior y, en caso de no haber efectuado los aportes patronales respectivos, la declaración de haber vertido los aportes obreros descontados en su carácter de agente de retención.-----

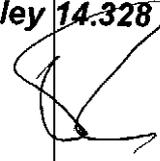
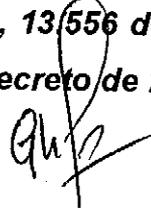
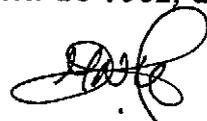
VIGESIMO SEXTO: Normativa general vigente. Se realiza una recopilación general no taxativa de la normativa general vigente que rige en materia de derecho laboral.-----

a.- Horas extra.-----

MASS
Ley 15.996, del 17 de noviembre de 1988 y decreto reglamentario 550/89 de 22 de noviembre de 1989.-----

b.- Licencia.-----

Ley 12.590, de 23 de diciembre de 1958, 13/556 de 26 de octubre de 1966, decreto - ley 14.328 de 19 de diciembre de 1975, decreto de 26 de abril de 1962, decreto 944/973

MASS         **MTSS**

de 22 de noviembre de 1973, 894/975 de 20 de noviembre de 1975, 497/978 de 23 de agosto de 1978, 648/991 de 18 de diciembre de 1990.

c.- Licencias especiales.

Licencia por examen ginecológico - Ley 17.242 de 13 de junio de 2000.

Licencia por donación de sangre.- Ley 16168 de 24 de diciembre de 1990.

Licencia por maternidad decreto ley 15.084 de 28 de noviembre de 1980.

Licencia por enfermedad Ley 12.590 artículo 8, ley 14.407 artículo 21, Convenio Internacional de Trabajo No. 132, artículo 5 numeral 4.

Licencia por estudio para los trabajadores de la actividad privada ley 18.458 de 2 de enero de 2009.

Licencias especiales ley 18.345, de 11 de septiembre de 2008.

Testigos en juicio ley 15.982 de 18 de octubre de 1988, Código General del Proceso art. 160 nral 5to.

Licencia sindical ley 17.940 de 2 de enero de 2006.

d.- Salario vacacional.

Ley 16.101 del 1ero de noviembre de 1989.

e.- Aguinaldo.

Ley 12.840 de 22 de diciembre de 1960, 14.525 de 27 de mayo de 1976, 18.083 de 27 de diciembre de 2006 artículo 32, decreto reglamentario 148/007 de 26 de abril de 2007 artículo 47 y 48, decreto 208/007 de 18 de junio de 2007 artículo 18.

f.- Libertad Sindical.

Ley 17.940 de 2 de enero de 2006, decreto 66/2006 de 6 de marzo de 2006.

g.- Jornada de Conducción y Períodos de Descanso.

Convenio Internacional No. 153 de O.I.T. Ratificado por ley 16.039 del 8 de mayo de 1989.

h.- Descanso Semanal.

Ley 7.318, decreto 437 de 29 de junio de 1988.

i.- Feridos No Laborables.

Ley 13318, decreto 14.352 de 8 de abril de 1975, decreto ley 14378 de 29 de mayo de 1975, ley 16.154, decreto 120/985 de 19 de marzo de 1985, artículo 18 ley 12.590 de 23 de diciembre de 1958, ley 16.805 de 24 de diciembre de 1996 y ley 17.414 de 8 de noviembre de 2001.

j.- Documentación de Trabajo.

Decreto 108/2007 del 22 de marzo de 2007.

VIGÉSIMO SEPTIMO: INFORMACIÓN GENERAL

1- Los choferes deberán contar con

licencia de conducir profesional adecuada a la carga del tipo de vehiculo que conducen y la

MTSS

MTSS

empresa debe controlar la carga autorizada en la misma, la categoría correspondiente, su vigencia y que no se encuentre retirada o suspendida. El trabajador deberá exhibir la licencia cada vez que la empresa se lo solicite. -----

2.- Todos los trabajadores de la actividad privada, deben contar con el correspondiente carné de salud, expedido por el Ministerio de Salud Pública, Intendencias o clínicas autorizadas. Ello incluye choferes, administrativos, etc.-----

3.- Las cargas deberán circular con la correspondiente guía o remito u otra documentación respaldante según corresponda.-----

4.- Se conducirá con prudencia y atención, con el objeto de evitar eventuales accidentes, conservando en todo momento el dominio efectivo del vehículo, teniendo en cuenta los riesgos propios de la circulación y demás circunstancias del tránsito. El uso durante la conducción, de teléfonos celulares es contrario al Reglamento Nacional de Circulación.-----

VIGÉSIMO OCTAVO: Las partes solicitan la publicación del presente documento.-----

VIGÉSIMO NOVENO: A efectos de ser refrendado por los delegados representantes del Grupo 13 se eleva.-----

TRIGESIMO: Leída que fue se ratifica y firma en señal de conformidad en seis ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.-----

[Handwritten signatures]



[Signature]
MTSS

[Signature]
MTSS

[Signature]
MTSS

[Signature]
MTSS

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 26 de enero de 2012

Pase a División Documentación y Registro.

p/ A Pablo Gutiérrez
LUIS CÉSAR ROMERO
Director Nacional de Trabajo

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

Montevideo, **31 ENE 2012**

Reg. Con el N° **3161.2012**

Folio, **01** al **29**

Grupo **13**

Sub-Grupo **07**

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

[Signature]
.....
Por Div. Doc. y Registro

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