ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 8 de septiembre de 2021, 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 el Lic. Bolivar Moreira. **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** Los Sres. José Fazio y Juan Arellano y los delegados representantes del **Subgrupo 11 "Servicios Logísticos", Literal b) "Empresas que brindan servicios de carga y descarga, estiba realizada para terceros, dentro del territorio nacional (excepto Puertos, Depósitos Fiscales, Aeropuertos, en régimen de Ley de Puertos, Ley Nº 16.246)", f) "Embalaje con fines de transporte" y h) "Terminales Terrestres de Carga",** Sres. Carlos Pérez y Pablo Rodríguez. **Y POR EL SECTOR EMPRESARIAL:** El Dr. Anibal De Olivera y Sr. Francisco Sugo, y los delegados representantes del **Subgrupo 11 "Servicios Logísticos", Literal b) "Empresas que brindan servicios de carga y descarga, estiba realizada para terceros, dentro del territorio nacional (excepto Puertos, Depósitos Fiscales, Aeropuertos, en régimen de Ley de Puertos, Ley Nº 16.246)", f) "Embalaje con fines de transporte" y h) "Terminales Terrestres de Carga"**, el Sr. Heraldo Méndez y la Sra. Victoria Márquez.----------

RESUELVEN QUE:

PRIMERO. Antecedentes: Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo N° 13, Subgrupo 11 "Servicios Logísticos", **Literales b)** "Empresas que brindan servicios de carga y descarga, estiba realizada para terceros, dentro del territorio nacional (excepto Puertos, Depósitos Fiscales, Aeropuertos, en régimen de Ley de Puertos, Ley Nº 16.246)", **f)** "Embalaje con fines de transporte" y **h)** "Terminales Terrestres de Carga", 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 acuerdo abarcará el periodo comprendido entre el 1° de julio del 2021 y el 30 de junio del 2023.----------

TERCERO. Ámbito de Aplicación: Las normas del presente tienen alcance nacional y abarcan a todas las empresas y trabajadores pertenecientes al Grupo 13 "Transporte y Almacenamiento", Sub-Grupo 11 "Servicios Logísticos", Literal b) "Empresas que brindan servicios de carga y descarga, estiba realizada para terceros, dentro del territorio nacional

MTSS MTSS

(excepto Puertos, Depósitos Fiscales, Aeropuertos, en régimen de Ley de Puertos, Ley Nº 16.246)", f) "Embalaje con fines de transporte" y h) "Terminales Terrestres de Carga".-------

CUARTO. Oportunidad de los ajustes salariales: Se efectuarán ajustes semestrales en las siguientes fechas: 01/07/2021, 01/01/2022, 01/07/2022 y 01/01/2023 y un correctivo final si correspondiere. ----------

QUINTO. Ajustes Salariales.----------

a.- Las partes dejan constancia que, por haber tenido Acuerdo de Consejo de Salarios vigente durante la Octava Ronda, en los sectores de actividad comprendidos el Grupo 13, sub-grupo 11, literales "B", "F" y "H" no se produjo pérdida de salario real.----------

b.- Las partes dejan constancia que no corresponde aplicación del correctivo final de acuerdo a lo dispuesto por el Acuerdo de Consejo de Salarios del 30 de septiembre de 2019, cláusula sexta.----------

c.- Ajustes salariales. ----------

I) 1er. Ajuste salarial: 1º de julio de 2021: Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1º de julio de 2021, un incremento salarial de un **3%** sobre los salarios nominales vigentes al 30/06/2021 resultante de la adición de los siguientes ítems:

a. 1% por concepto de crecimiento.----------

b. 2% por concepto de aumento nominal.----------

II) 2do. Ajuste salarial: 1º de enero de 2022: Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1º de enero de 2022, un incremento salarial de un **4 %,** por concepto de aumento nominal, sobre los salarios nominales vigentes al 31/12/2021.----------

III) 3er ajuste salarial: 1º de julio de 2022: Se establece con vigencia a partir del 1º de julio de 2022, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30/06/2022, resultante de la adición de los siguientes ítems: ----------

a) 1 % 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 01/07/2021 - 30/06/2022 y los ajustes nominales otorgados en el mismo período, de forma de asegurar que no haya pérdida del salario real. ----------

c) 1% por concepto de crecimiento. ----------

MTSS MTSS

IV) 4to. Ajuste salarial: 1º de enero de 2023: Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1º de enero de 2023, un incremento salarial de un **4 %** por concepto de aumento nominal, sobre los salarios nominales vigentes al 31/12/2022.--------

V) Correctivo final: El 1° de julio de 2023 se aplicará si corresponde un ajuste salarial adicional en más por la diferencia entre la inflación observada durante el período comprendido entre el 1ero de julio de 2022 y el 30 de junio de 2023 y los ajustes nominales otorgados en el mismo período.----------

SEXTO. CATEGORÍAS Y SALARIOS MÍNIMOS: A continuación se establecen los salarios mínimos por categoría a partir del 1º de julio de 2021:----------

Categoría	Sal. mensuales nominales	Sal. nomin. hora
Peón / Operario	25.085,65	125,43
Peón / Operario Práctico	26.244,40	131,22
Peón / Operario Calificado	26.664,64	133,32
Chofer	Se rige por Grupo 13 Subgrupo 7	
Chofer Auto elevador	32.749,88	163,75
Oficial de mantenimiento	31.355,26	156,78
Capataz o Supervisor	38.225,36	191,13
Portero / Limpiador / Vigilante / Sereno	23.068,91	115,34
Auxiliar Administrativo	26.663,61	133,32
Jefe	53.391,08	266,96

SÉPTIMO. PARTIDAS ESPECIALES:

1) COMPLEMENTO PARA EL MEJOR GOCE DE LA LICENCIA (CSL): Se acuerda que las empresas abonen una partida de un 2% adicional del valor del jornal que perciba el trabajador por cada día efectivamente trabajado en el periodo. La misma será abonada conjuntamente con el salario vacacional.

2) PRIMA POR PRESENTISMO: Se acuerda una "prima por presentismo" equivalente al 5% sobre el valor de la hora común de cada trabajador por cada día trabajado. Para verificar el derecho a percibir la prima, se realizará un contralor quincenal de faltas y llegadas tarde.

A) Se otorgará la prima por presentismo para los trabajadores contratados por hora o por jornal en los siguientes casos:

a) Cuando el trabajador tenga cero falta en la quincena.

b) Cuando el trabajador tenga hasta un máximo de 15 minutos quincenales por concepto de llegada tarde, al comienzo de la actividad o al re-ingreso de los descansos intermedios.

MTSS MTSS

B) Se otorgará la prima por presentismo para los trabajadores contratados mensuales en los siguientes casos:

a) Si el trabajador tiene cero falta en la primer quincena tendrá derecho a percibir el equivalente al presentismo calculado sobre dicha quincena. Lo mismo sucederá si tiene cero falta en la segunda quincena, por lo que tendrá derecho a percibir el equivalente al presentismo calculado sobre dicha quincena.

b) Perderá el presentismo calculado por quincena en caso de tener más de 15 minutos por concepto de llegada tarde al comienzo de la actividad o al re-ingreso de los descansos intermedios.

C) Todos los trabajadores, ya sean mensuales o jornaleros, percibirán este beneficio aunque no hayan trabajado toda la quincena en los siguientes casos: a) en los casos de inicio o finalización de la licencia anual reglamentaria, b) en caso de accidente de trabajo, se considerarán los días trabajados y se abonará de acuerdo a los mismos, c) en caso de enfermedad certificada por DISSE se considerarán los días trabajados y se abonará de acuerdo a los mismos, d) en caso de licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva, duelo, matrimonio y/o estudio, conforme lo establece la Ley Nº 18.345, se considerarán los días trabajados y se abonará de acuerdo a los mismos, e) en caso de paro general convocado por PIT-CNT y/o el SUTCRA. En este caso el Sindicato deberá informar por escrito a la empresa de dicha acción con una antelación mínima de ocho horas, debiendo tenerse en cuenta lo establecido en la ley 19.051 del 27 de diciembre de 2012 (proporcionalidad de pérdida del beneficio al tiempo que insuma estas medidas sindicales tomadas).

3) PRIMA POR NOCTURNIDAD: Conforme lo establecido en la Ley Nº 19.313 de 13 de febrero de 2015.

4) PRIMA POR TRABAJO EN FRIO: Para aquellos trabajadores que desarrollen su tarea en cámaras de frío a partir de temperaturas de menos de 18º C (-18º C), con las mismas encendidas, se le abonará el precio de la hora de trabajo más un 15% mientras desarrollen la tarea en los lugares con estas características.

Se establece en seis horas efectivas de trabajo el horario de aquellos trabajadores que realicen tareas en las cámaras de frío, con las características anteriormente mencionadas. El descanso correspondiente será de ocho intervalos de 15 minutos que se intercalarán después de 45 minutos de trabajo, totalizando la jornada de ocho horas, pudiendo la empresa, por razones de mejor servicio, variar el tiempo de receso, siempre que se

MTSS MTSS

respete el tiempo de 2 horas totales de descanso en la jornada de 8 horas. Estas horas de descanso, serán pagas al mismo valor que las horas trabajadas.

Ropa para trabajo en cámara: se entregará a cada trabajador la indumentaria necesaria para su tarea dentro de la cámara de frío. La misma constará de: pantalón y campera, o similar, zapatos o botas para trabajo en frío, guantes y buzo polar con capucha. El uso por parte de los trabajadores de los elementos entregados será obligatorio, así como su cuidado y conservación, debiendo dar cuenta a la empresa por el mal uso de las mismas o en caso de extravío.

Ninguno de los beneficios aquí establecidos implica que estos trabajadores no sean inamovibles en esa tarea, sino que de acuerdo a las necesidades de la empresa podrán ser convocados a desempeñarse en otros locales y/u horarios, debiendo en ese caso trabajar ocho horas con su descanso reglamentario incluido, al igual que el resto de personal, percibiendo el jornal vigente a su tarea sin el incremento referido al frío.

5) ACTIVIDADES EN ÁMBITOS DE ZONAS FRANCAS: Cuando la actividad comprendida en este grupo se efectúe en ámbitos de zonas francas, los trabajadores recibirán una prima adicional del 5% del valor del jornal básico de su categoría por cada jornada trabajada.

6) ROPA DE TRABAJO: Las empresas entregarán a sus trabajadores ropa de trabajo, para el mejor desempeño de la tarea, siendo las mismas cambiadas con la frecuencia que la tarea amerita y/o el desgaste de la misma, contra entrega de la ropa a desechar.

OCTAVO. INFRACCIONABILIDAD DEL JORNAL: Una vez que el trabajador sea convocado y no se le asignara trabajo por razones de la empresa, se le abonará el monto de cuatro horas del salario mínimo establecido para la categoría con independencia de que sean efectivamente trabajadas y se le reintegrará el monto de dos boletos de transporte capitalino, contra entrega de los mismos, en los casos en que la empresa no le proporcione el transporte a su costo. Si trabajara efectivamente al menos dos horas y el resto de la jornada no se le asignara trabajo corresponderá el pago de las ocho horas correspondientes a su categoría. En este caso la empresa podrá mantener al trabajador "a la espera" durante ese tiempo o permitirle retirarse. Este beneficio regirá para todos los trabajadores a partir de la firma del presente acuerdo, independientemente que estuvieren contratados por hora o jornal.

NOVENO. FUNCIONES EN CATEGORÍA SUPERIOR: El trabajador que por razones fortuitas deba desempeñar una función de una categoría superior, cuando desempeñe

MTSS MTSS

esa función por un plazo de 8 horas, cobrará desde que comienza a desempeñar esa tarea, el salario de la función mejor remunerada por el tiempo en que esté ejerciendo la referida función.

DÉCIMO. MASA SALARIAL: Se establece para todos los trabajadores con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa un monto mínimo de masa salarial mensual equivalente a 16 jornales mínimos. 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 le descontará al trabajador 2/16 avas partes por cada falta no justificada. Si no fueran convocados a trabajar por responsabilidad de la empresa, la empresa estará obligada a cumplir con el pago de estos jornales mínimos.

Se considerará falta justificada, además de las que establecen la normativa vigente, las causadas por enfermedad de padres, hijos, esposos o concubinos (para estos efectos deberá presentarse justificativo médico) y otras razones de fuerza mayor debidamente documentadas. La justificación deberá presentarse dentro de las 48 horas de la convocatoria. Se admitirán estas justificaciones hasta un máximo de 5 días al año.

En caso de duda, arbitrará inapelablemente el tribunal interpretativo tripartito previsto en el presente.

Las empresas que por sus particularidades operativas puedan justificar que habitualmente sus trabajadores trabajan menos de 16 días por mes, podrán presentar a este Consejo su caso específico, en forma fundada, quien eventualmente podrá plantear soluciones alternativas diferentes a las de este acuerdo para que sean ratificadas por las partes.

En caso de que los trabajadores tuvieren por convenio colectivo o contrato de trabajo días u horas aseguradas primará el acuerdo más beneficioso, no siendo acumulables los dos beneficios, debiendo las partes reunirse a los efectos de la determinación de este extremo dentro de los 30 días de vigencia del presente acuerdo.

Todo lo establecido en este punto es sin perjuicio del derecho de la empresa a enviar a sus trabajadores al seguro de desempleo, si fuera necesario.

DÉCIMO PRIMERO. BENEFICIOS ESTABLECIDOS EN EL PRESENTE ACUERDO: Los porcentajes por beneficios adicionales establecidos en el presente acuerdo no se adicionan a aquellos que estén pagando las empresas resultantes de convenios colectivos o acuerdos salariales. A título de ejemplo si la empresa estuviere pagando un 6% por concepto de presentismo continuará pagando dicho porcentaje y no el resultado

MTSS ATIS

de acumular el mismo al establecido en el presente acuerdo. En caso de que estuviere pagando el beneficio en un porcentaje inferior al establecido en el presente acuerdo deberá llevarlo hasta el monto que se establece en el presente.

DÉCIMO SEGUNDO. TRIBUNAL INTERPRETATIVO TRIPARTITO: Se acuerda la creación de un Tribunal Interpretativo Tripartito para el tratamiento de temas puntuales que surjan del presente acuerdo, el que funcionará hasta el fin del presente. Las resoluciones de dicho Tribunal serán parte de este acuerdo.

DÉCIMO TERCERO. LICENCIA SINDICAL: Se reglamenta la licencia sindical de la siguiente manera: **a) Alcance:** 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 $ 703,62 (setecientos tres con sesenta y dos) mensuales; Empresas hasta 100 trabajadores en planilla, una cuota de $ 1.126 (mil cientos veintiséis) mensuales; Empresas hasta 200 trabajadores en planilla, una cuota de $ 1.407,25 (mil cuatrocientos siete con veinticinco) mensuales y Empresas de más de 200 trabajadores en planilla, una cuota de $ 2.109,84 (dos mil ciento nueve con ochenta y cuatro) 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.comla 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

consideran como costos el salario, primas y beneficios acordados en el presente y otros que estuvieren vigentes de acuerdos anteriores así como sus respectivas aportaciones.

DÉCIMO SÉPTIMO. CLAUSULA DE ESTABILIDAD LABORAL: Los trabajadores se comprometen a no adoptar medidas gremiales de ningún tipo por los temas objeto del presente, aplicando los principios de buena fe, racionabilidad y certeza, en tanto no se incumpla por ninguna de las partes con lo acordado, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por el PIT-CNT y/o el SUTCRA a las cuales los trabajadores del sector se podrán sumar de manera solidaria. En forma inversa, las empresas tendrán derecho de aplicar sanciones disciplinarias a aquellos trabajadores que incumplan lo pactado, las que serán informadas al SUTCRA. Constatado cualquier hecho que pueda significar 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. 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 División 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.

Ante situaciones de diferencia de interpretación respecto al incumplimiento del acuerdo, se elevará el diferendo al Grupo 13, a efectos que determine la existencia o no de los mismos. Ambas partes no innovarán hasta que no se expida el referido Grupo.

DÉCIMO OCTAVO. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO:

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 16.045, Convenios Internacionales del Trabajo No. 103, 100, 111,y 156, 190 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 raza, sexo, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

MTSS MTSS

DÉCIMO NOVENO: Las partes acuerdan, noventa días antes del vencimiento del Acuerdo de Consejo de Salarios, comenzar a reunirse a efectos de tratar los temas que para la presente Ronda de Consejo de Salarios presentaron los trabajadores y no fueron materia de acuerdo (antigüedad, potestad disciplinaria etc.), sin perjuicio de temas no salariales que las partes acuerden incluir.

VIGÉSIMO. VOTACIÓN DE LA FÓRMULA:

1.Las partes unánimemente acuerdan prescindir de la convocatoria previa a la votación 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 continuación en ocho ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO
DIVISION NEGOCIACION
COLECTIVA

MTSS

MTSS

MTSS