

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, el día 26 de noviembre de 2021, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 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"**, integrado: **POR EL PODER EJECUTIVO:** Las Dras. Cecilia Siqueira y Ma. Noel Llugain y el Lic. Bolivar Moreira. **POR EL SECTOR EMPRESARIAL** El Dr. Aníbal De Olivera y el Sr. Francisco Sugo en representación del Grupo 13 y los delegados representantes del sub-grupo 11, literales A y C, Dres. Alejandro Castello y Gustavo Gauthier. **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** Los Sres. José Fazio y Marcelo Luzardo en representación del Grupo 13 y los delegados representantes del sub-grupo 11 literales A y C, Sr. Juan Dorado y Sra. Viviana Nuñez.-----

**RESUELVEN QUE:**

**PRIMERO. Antecedentes:** Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del grupo 13, Sub-grupo 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 2021 y el 30 de Junio del 2023.-----

**TERCERO. Oportunidad de los ajustes salariales:** Se efectuarán ajustes en los siguientes períodos: 01/07/2021, 01/01/2022, 01/07/2022, 01/01/2023 y un correctivo final el 01/07/2023 si correspondiere.-----

**CUARTO. Ámbito de Aplicación:** Las normas del presente tiene carácter nacional y abarca 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:** -----

1.- Las partes dejan constancia que el correctivo del decreto del 8 de febrero del 2021 se considera equivalente a cero (0).-----

**2.- 1er. Ajuste salarial 1° de julio 2021:**-----

Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1° de julio de 2021, un incremento salarial de un **2.5% (0.7% de recuperación)** sobre los salarios nominales vigentes al 30/06/21.-----

**3.- 2do. Ajuste salarial: 1° de enero de 2022:** -----

Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1° de enero de 2022, un incremento salarial de un **3.5% (-0.2% de recuperación)** sobre los salarios nominales vigentes al 31/12/21. -----

**4.- 3er ajuste salarial: 1° de julio de 2022:** Se establece con vigencia a partir del 1° de julio de 2022, un incremento salarial de un **4.13 %** sobre los salarios nominales vigentes al 30/06/22, resultante de la acumulación de los siguientes ítems: -----

**a. 3.1% (1.1 % recuperación)** de acuerdo a los lineamientos del Poder Ejecutivo. -----

**b. 1% por concepto de recuperación adicional.** -----

**c. Correctivo.** El 1ero de julio del 2022 se aplicará si corresponde un ajuste salarial en más por la diferencia entre la inflación proyectada desde el 01.07.2021 al 30 de junio del 2022 (5,35%) y la efectivamente registrada en el mismo período sin tomarse en cuenta a efectos de su aplicación todos los ajustes otorgados por concepto de recuperación de salario real.-----

5.- **4to. Ajuste salarial: 1° de enero de 2023:** Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1° de enero de 2023, un incremento salarial de un **3% (0% de recuperación)** sobre los salarios nominales vigentes al 31/12/22. -----

6.- Se deja constancia que se está otorgando **2.61** puntos porcentuales de recuperación de salario real en el período de vigencia de este acuerdo.-----

7.- **Correctivo final:** -----

El 1° de julio de 2023 se aplicará si corresponde un ajuste salarial adicional en más por la diferencia entre la inflación proyectada desde el 01.07.2022 al 30.06.2023 (5.03%) y la efectivamente registrada en dicho período, sin tomarse en cuenta a efectos de su aplicación todos los ajustes otorgados por concepto de recuperación de salario real. -----

**SEXO. Tabla salarial vigente al 01/07/21:** -----

SALARIOS MÍNIMOS PARA MICROEMPRESAS, PEQUEÑAS, MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS a partir del 01/07/21:

| CATEGORÍA                          | SALARIO MÍNIMO MENSUAL |
|------------------------------------|------------------------|
| Portero / Vigilante o Sereno       | \$ 28152               |
| Limpiador                          | \$ 30641               |
| Operario Común                     | \$ 28152               |
| Operario Práctico                  | \$ 33695               |
| Operario Práctico A - Elevadorista | \$ 35938               |
| Operario Calificado                | \$ 38168               |
| Auxiliar Administrativo            | \$ 33569               |
| Oficial de Mantenimiento           | \$ 32778               |
| Capataz / Supervisor               | \$ 38360               |
| Jefe                               | \$51339                |

*[Handwritten marks and signatures on the left side of the page]*

*[Large handwritten checkmark and several signatures on the right side of the page]*

*[Large handwritten signature at the bottom center of the page]*

*[Small handwritten mark and signature at the bottom right corner]*

**SÉPTIMO. Partida fija:** Se acuerda abonar una partida nominal única, especial y excepcional a todos los trabajadores del sector de \$ 10.000 pagadera en dos cuotas de \$5.000 nominales cada una. La misma será abonada en el transcurso del mes de abril 2022 y abril de 2023 respectivamente. Tendrán derecho a cobrar la primera partida los trabajadores que hubieren ingresado a la empresa antes del 1ero de julio de 2021 y la segunda partida quienes hubieran ingresado a la empresa antes del 1ero de octubre de 2022. -----

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

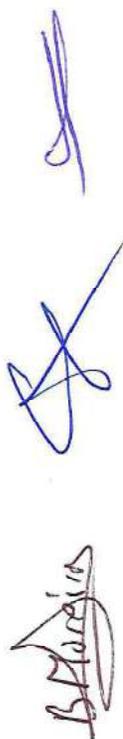
**OCTAVO. Categoría OPERARIO COMÚN:** Las partes acuerdan que los trabajadores de la categoría "Operario Común" no podrán sobrepasar el 20 % del total de personal del sector operativo de cada empresa. -----

**NOVENO. 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.-----

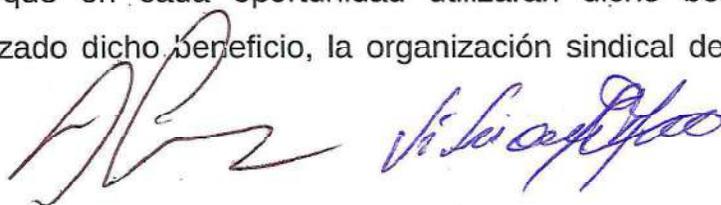
**DÉCIMO. Comisión Tripartita de salud y seguridad:** Las partes acuerdan poner en funcionamiento una comisión sectorial que tenga como principal objetivo establecer mejoras en las condiciones de seguridad y salud ocupacional en el sector.-----

**DÉCIMO PRIMERO. 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 \$ 804 (ochocientos cuatro) mensuales; Empresas hasta 100 trabajadores en planilla, una cuota de \$ 1.287 (mil doscientos ochenta y siete) mensuales; Empresas hasta 200 trabajadores en planilla, una cuota de \$ 1.608 (mil seiscientos ocho) mensuales y Empresas de más de 200 trabajadores en planilla, una cuota de \$ 2.412 (dos mil cuatrocientos doce) mensuales. Dicha cuota deberá ser depositada en la cuenta caja ahorro en moneda nacional del BROU, Agencia Paso Molino, número CA 000826532-00001. Cada empresa comunicará al SUTCRA vía fax al teléfono 2.924.30.86 o al correo electrónico [sutcrasindicato@gmail.com](mailto: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,













  
MTSS

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 podrán quedar sin ser cubiertas por personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas. -----

**DÉCIMO SEGUNDO. 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 TERCERO. 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 N° 103, 100, 111 y 156, 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.-----

**DÉCIMO CUARTO. Tercerizaciones:** Se insta al cumplimiento efectivo de las disposiciones previstas en la ley 18.099, 18.251 y en el Consejo de Salarios del Grupo 19, sub-grupo 02 "Empresas Suministradoras de Personal", en relación a la remuneración y condiciones de trabajo de las y los trabajadores que prestan servicios en el sector privado. -----

**DÉCIMO QUINTO. Violencia doméstica:** Se establece una licencia adicional de 2 días dentro de cada año civil a la dispuesta por el artículo 40 literal B) de la ley 19.580 para el caso de presentación de denuncia por violencia doméstica en sede policial o judicial, prorrogable por igual período para el caso que se dispusieran medidas cautelares en sede judicial. El trabajador o la trabajadora

deberá informar a la empresa la situación que conlleva la necesidad del uso de esta licencia en el menor plazo posible y acreditar en forma posterior tanto la presentación de la denuncia como la disposición de medidas cautelares.-----

**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, cónyuge, concubinos, padres o abuelos. ----

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. -----

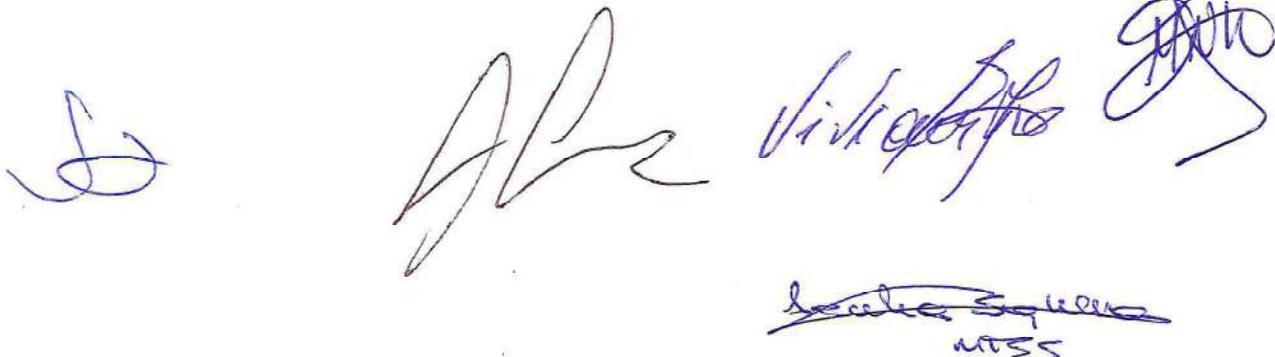
**DÉCIMO NOVENO. Pago de retroactividades:** Las retroactividades se pagarán a más tardar conjuntamente con el salario generado en el mes de noviembre de 2021. -----

**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. -----



Handwritten signatures in blue ink, including a signature that reads "Luisa Siquiera MTSS".

**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.-----

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*  
MTSS

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
MTSS

*[Handwritten signature]*  
MTSS

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
M LURANO

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*