

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, a los 21 días del mes de marzo de 2022, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 13, "Transporte y Almacenamiento" y los representantes del Grupo N°13, Subgrupo 14 "Transporte particular de personas para terceros en automóvil, que no estén incluidos en otro sub-grupo", representado: **POR EL PODER EJECUTIVO:** Las Dras. Cecilia Siqueira y Ma. Noel Llugain y el Lic. Bolivar Moreira. **POR EL SECTOR EMPRESARIAL:** El Dr. Anibal De Olivera y el Sr. Francisco Sugo por el Grupo 13 y los Sres. Félix del Sur y Andrés Mullukián por el Sub-grupo 14. **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** Los Sres. José Fazio y Marcelo Luzardo por el Grupo 13, los Sres. Dardo González y Luis Amorín por el Sub-Grupo 14 y Sebastián Blanco por la UNOTT.-----

**RESUELVEN QUE:**

**PRIMERO. Antecedentes:** Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo 13, sub-grupo 14, Transporte particular de personas para terceros en automóvil, que no estén incluidos en otro sub-grupo", 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 ambos presentan a consideración del Consejo de Salarios del Grupo 13, la siguiente fórmula de votación. -----

**SEGUNDO:** -----

**1) Vigencia del Acuerdo:** El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de enero de 2022 y el 30 de junio de 2023. -----

**2) Ámbito de Aplicación:** Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarca a todas las empresas y trabajadores pertenecientes al Grupo 13 "Transporte y Almacenamiento", sub-grupo 14 "Transporte particular de personas para terceros en automóvil que no estén incluidos en otro sub-grupo". Este sub-grupo alcanza a empresas y trabajadores que realicen transporte de personas en automóviles sedán, o camionetas de hasta 5 asientos. Podrán realizar traslados de material médico o aparatos destinados a la atención de la

*[Handwritten signatures in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]*

*[Large handwritten signatures in blue ink at the bottom]*





5) Valor hora mínimo a partir del 1° de enero 2022 para la categoría, "chofer". Se establece un valor mínimo por hora de \$ 172,06 (pesos uruguayos ciento setenta y dos con cero seis). -----

6) Mínimo de jornales asegurados: El personal efectivo tendrá un mínimo de 25 (veinticinco) jornales asegurados en el mes.-----

No aplica el mínimo asegurado de 25 jornales al mes a los trabajadores efectivos que sean contratados para cubrir descansos semanales y/o licencias de personal. A efectos probatorios las partes acuerdan que la empresa y cada trabajador contratado con tal fin, suscribirán un documento de donde surjan las características especiales de la contratación.-----

7) Mínimo de jornales asegurados. Tratamiento diferencial para fleteros contratados para prestar servicios en ANTEL y que hayan celebrado contrato con el Ente con anterioridad al 23/05/2015: -----

I) Las partes, analizando y reconociendo las distintas realidades del sector entienden que en el caso de los fleteros contratados para prestar servicios para ANTEL que hayan celebrado contrato con el Ente con anterioridad al 23/05/2015, la aplicación de esta condición de trabajo vuelve inviable la actividad poniendo en riesgo las fuentes de trabajo en virtud de las limitaciones de facturación al Ente. -----

II) En el contexto previsto en la cláusula anterior las partes acuerdan lo siguiente: a) La remuneración mínima mensual asegurada a estos trabajadores será el equivalente al máximo de horas de facturación mensual permitido por dicho ente para la sección asignada, y así establecido en el contrato, b) Se establece un mínimo asegurado de horas a los trabajadores equivalente a 160 horas mensuales, c) El ámbito de aplicación de este acuerdo se circunscribe a los fleteros que prestan servicios para ANTEL y que hayan celebrado contrato con el Ente con anterioridad al 23/05/2015. -----

8) Prima por Antigüedad: -----

*[Handwritten signatures in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]*

*[Large handwritten signature in blue ink at the bottom center]*

*[Small handwritten signature and initials 'MTSS' at the bottom right]*

a) **Prima por antigüedad para los trabajadores efectivos:** A partir de que el trabajador efectivo tenga tres años de antigüedad en la empresa generará derecho al cobro de la prima por antigüedad. Esta será de \$ 330,33 por mes, por cada año de antigüedad cumplido en la empresa, con un tope de 3 años. Es decir, a partir del tercer año cumplido el trabajador percibirá la suma total de \$ 991,53 por mes, por concepto de antigüedad.

El valor de la presente prima se ajustará en las mismas oportunidades y fechas en que se ajusten los salarios.

b) **Prima por antigüedad para trabajadores efectivos que cumplen suplencias:** La prima por antigüedad se calculará del mismo modo que el anterior pero en este caso se prorrateará en función de los días efectivamente trabajados.

La prima por antigüedad acordada en la presente cláusula sustituye en su totalidad el beneficio acordado en la cláusula octava del acuerdo de Consejo de Salarios suscrito el 31/05/2013.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que al día de la fecha perciban la prima por antigüedad en virtud del referido acuerdo, continuarán percibiendo hasta que generen derecho al beneficio en las condiciones acordadas en el presente acuerdo. Al cumplirse la condición de generación de la antigüedad acordada en el presente, automáticamente se sustituirá la prima que perciben por la acordada en el presente documento.

Los trabajadores que al día de la fecha no hayan generado derecho a la prima por antigüedad en los términos del convenio de 2013, no percibirán la prima hasta que no cumplan las condiciones de generación acordadas en la presente cláusula.

Los trabajadores que por este concepto percibieran una suma superior, cualquiera fuere el mecanismo de generación la mantendrán, pero no se acumulará con la acordada en el presente acuerdo.

El valor de la presente prima se ajustará en las mismas oportunidades y fechas que se ajusten los salarios.

**9) Prima por presentismo:** Se acuerda el pago mensualmente de una "prima por presentismo" equivalente 2 (dos) jornales nominales mensuales.-----  
Será causal de pérdida de este beneficio: -----

**A)** Una falta injustificada en el mes. No se considerará justificación de la inasistencia la presentación de un certificado de asistencia móvil, ni de médico particular. -----

**B)** La llegada tarde del trabajador por 30 minutos (en una oportunidad o por acumulación de llegadas tarde) o más en el mes, sea al comienzo de la actividad, al re- ingreso de los descansos intermedios, o registrar la salida del trabajador antes de finalizar su horario de trabajo.-----

Todos los trabajadores, percibirán este beneficio aunque no hayan trabajado todo el mes, en los siguientes casos: **a)** en los casos de goce de la licencia anual reglamentaria, **b)** en los casos de accidente de trabajo exclusivamente certificado por BSE, **c)** en los casos de enfermedad exclusivamente certificada por DISSE, **d)** en los casos de goce de licencias especiales establecidas por ley, **e)** en los casos de paro general decretado por PIT-CNT y/o UNOTT, **f)** cuando una llegada tarde se origina por paro de transporte salvo que la empresa habiendo sido notificada asuma el traslado de ida y vuelta del trabajador, y **g)** en aquellos casos que no se concurre a trabajar en feriados pagos.

Se establece que en las situaciones de los literales b) y c) sólo se abonará la prima por presentismo por el período de un mes.

**10) RÉGIMEN DISCIPLINARIO. REGLAS Y PRINCIPIOS APLICABLES:**

Las partes reconocen expresamente que la potestad disciplinaria radica exclusivamente en las empresas como emanación de su poder de dirección.

*[Handwritten signatures in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]*

*[Large handwritten signature in blue ink at the bottom center]*

*[Small handwritten signature and initials in blue ink at the bottom right]*

Sin perjuicio de ello se comprometen a ejercer dicha potestad respetando siempre la dignidad de los trabajadores.

La finalidad con la que deberá ejercerse el poder disciplinario es de tipo correctiva de toda conducta del trabajador que incumpla a sus obligaciones laborales y/o impida el normal funcionamiento de la empresa.

Las sanciones deben responder siempre a la existencia de un incumplimiento laboral.

Publicidad de lo que se imputa / Derecho de defensa . Deberá notificarse al trabajador los hechos que se le imputan.

Se deberán aplicar en general todas las garantías del debido proceso.

Razonabilidad. La aplicación de las sanciones deben ser justas, comprensibles, legítimas y ponderadas.

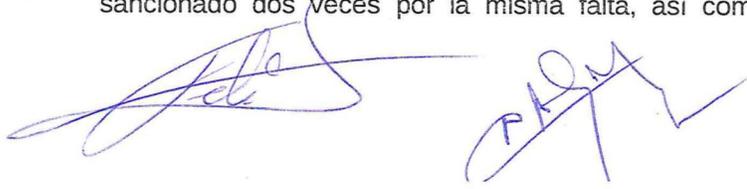
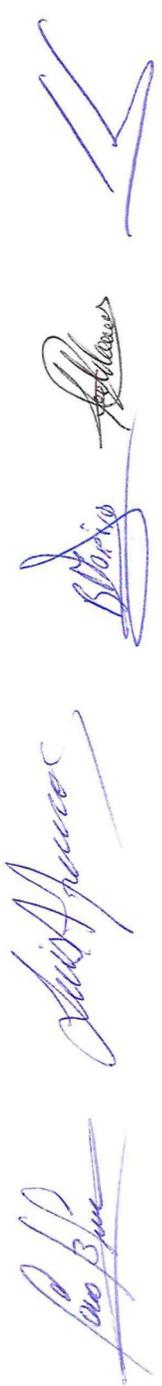
Proporcionalidad / Igualdad/ No discriminación. La sanción aplicada debe ser proporcional a la falta cometida. El empleador no puede establecer diferencias entre trabajadores cuando ambos se encuentren en igual o similar situación.

Para su resolución, se deberán tener en consideración ciertos elementos como los antecedentes del trabajador, la intencionalidad de los hechos imputados, los usos y costumbres de la empresa, etc, de modo de valorar adecuadamente la determinación de la decisión a aplicar.

Gradualidad. Las sanciones serán aplicadas según el principio de la gradualidad, atendiendo a la gravedad o reincidencia de la falta cometida, aunque en caso de una irregularidad grave de consecuencias severas se admitirá no aplicar dicha gradualidad.

Contemporaneidad entre el incumplimiento y la aplicación de la sanción/ Irretroactividad.

Non bis in ídem / Una única sanción por un mismo hecho. Nadie puede ser sancionado dos veces por la misma falta, así como tampoco agravar con



posterioridad la sanción ya impuesta, salvo que surjan elementos nuevos posteriores que lo ameriten.

Debe tenerse presente que la suspensión preventiva, para desarrollar una investigación por un hecho considerado grave o con probable causal de despido, en ningún caso se traducirá en una doble sanción al trabajador.

**11) Falta Grave:** Las partes acuerdan que será considerado, entre otros, como falta grave a los deberes del cargo, la utilización de los vehículos para diligencias ajenas al servicio contratado a la empresa, la realización de diligencias personales en horario de trabajo, siempre que no cuenten con autorización previa y por escrito de representante habilitado de la empresa.

**12) Uniformes:** Las empresas otorgarán a sus trabajadores la siguiente ropa de trabajo: cada 6 meses otorgarán una camisa y un pantalón; cada 2 años un buzo o campera polar y cada 5 años una campera de buena calidad. Toda vez que los trabajadores reciban la ropa nueva, deberán entregar en la empresa la ropa ya utilizada.

**13) Formas de contratación:** Las empresas podrán contratar a los chóferes en alguna de las siguientes modalidades.

**A) Trabajadores efectivos:** son trabajadores que, en el caso de los mensuales hayan superado el período de prueba de 90 días, y en el caso de los jornaleros hayan superado los 100 jornales trabajados.

Aquellos trabajadores que integren la plantilla de la empresa trabajando como mínimo 5 días en la semana tendrán un mínimo de 25 jornales asegurados al mes, siempre y cuando estos tengan disponibilidad para realizarlos. La empresa deberá ofrecer a los trabajadores la realización de un mínimo de 25 jornales al mes, los trabajadores que no puedan realizarlos, lo comunicarán a la Empresa y cobrarán los jornales efectivamente realizados.

**B) Trabajadores efectivos que cubren suplencias:** son trabajadores que, en el caso de los mensuales hayan superado un período de prueba de 90 días, y en el caso de los jornaleros hayan superado los 100 jornales trabajados,

integren la plantilla de la empresa y cuya función sea cubrir los días libres y licencias de los trabajadores efectivos.

A estos trabajadores no les es aplicable el mínimo de 25 jornales.

Se establece que en los casos en que, por causas no imputables al trabajador, no se trabajen los 25 jornales, el presentismo se abonará prorrateado de acuerdo a los jornales trabajados.

**C) Trabajadores contratados a plazo:** son los trabajadores que al momento de la contratación se les establece fehacientemente la duración del contrato. Estos contratos podrán ser de plazo cierto (se determina la fecha cierta de extinción), incierto (el vencimiento del contrato coincide con el cumplimiento del objeto contractual) o sometido a condición. Estos contratos obedecerán a una causa, o motivo, por el cual la empresa decide realizar la contratación, la cual deberá explicarse en cada contrato que se realiza.

**14) Traslado de materiales y mercaderías para la atención de salud:** El traslado de materiales y mercaderías se deberá realizar siempre dentro de los marcos previstos por la normativa para la seguridad de los trabajadores.

**15)** Las partes profesionales exhortan a empresas y trabajadores al cumplimiento del decreto 291/2007.-----

**16) Vigencia de los beneficios:** Los beneficios establecidos en el presente acuerdo continuarán en vigencia con posterioridad al vencimiento del plazo del mismo.-----

**17) Condiciones más beneficiosas:** La aplicación de este acuerdo no menoscabará en ningún caso las condiciones más beneficiosas que tengan los trabajadores al presente. En especial se acuerda que aquellos trabajadores que al presente tengan una jornada laboral de 8 horas no verán modificado su régimen de trabajo.-----

**18) Cláusula de Paz y Prevención de Conflictos:** Los trabajadores se comprometen a no adoptar medidas gremiales de ningún tipo por los temas

  
MTS

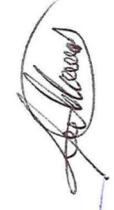
objeto del presente acuerdo y en tanto el sector empresarial cumpla con lo pactado, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por el PIT-CNT y/o la UNOTT. Constatado cualquier hecho que cualquiera de las partes entienda que significa una afectación de derechos colectivos o una violación de los mismos, las partes tendrán 10 días hábiles a efectos de buscar una solución al diferendo en forma bipartita. 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 Dirección de 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.

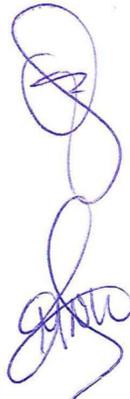
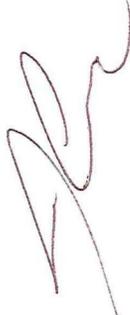
**19) Negociación bipartita:** El Consejo de Salarios insta a las empresas a la negociación colectiva con sus trabajadores a efectos del tratamiento de las particularidades de cada servicio que se presta. Especialmente se recomienda buscar soluciones que apunten a la revalorización de la figura del trabajador y procuren evitar la alta rotación de la actividad.-----

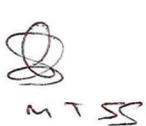
**20)** Las partes acuerdan que las retroactividades correspondientes a los meses de enero y febrero se pagarán conjuntamente con el salario de marzo.-----

**DECLARACIÓN UNILATERAL SECTOR TRABAJADOR:** El sector trabajador declara su aspiración a modificar el actual régimen de cálculo de la antigüedad. El planteamiento de reforma propuesto para el presente acuerdo, era en líneas generales; **reconocer la antigüedad por los años efectivamente de trabajo.** Expresamos nuestro deseo, a realizar los mayores esfuerzos conjuntos para modificarla en un futuro, sin perjuicio de se pueda entre las partes en forma bipartita llegar a un acuerdo superador del presente acuerdo.

**TERCERO: VOTACION 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.-----

**CUARTO:** Leída que fue la presente, se ratifica su contenido, firmando a continuación en seis ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.-----

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Circular stamp: MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL]*

*[Handwritten signature: Lucía Siquiera]*  
MTSS

*[Handwritten signature: ANDRES L. MULLUKIAN ANTUNO]*  
ABOGADO  
Mat. 12764

*[Handwritten signature: MTSS]*

*[Handwritten signature: MTSS]*