

ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día treinta de agosto de 2022, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 13 "Transporte y Almacenamiento", Sub-Grupo 07 "Transporte terrestre de carga. Nacional. Todo tipo de Transporte de carga para terceros, exceptuando los mencionados en otros grupos. Servicios de autoelevadores grúas y equipos para movilización de carga con chofer u operador", **Capítulo 02 "Transporte de leche a granel"**, integrado por: **DELEGADOS DEL PODER EJECUTIVO:** El Subdirector Nacional de Trabajo Santiago Torres y los Dres. Valeria Pisani y Juan Díaz. **POR EL SECTOR EMPRESARIAL:** Los Dres. Anibal de Olivera y Cyro Pereira en representación del Grupo 13, y la delegada representante del sub grupo 07, Cap. 2 la Dra. Ana Ibarra. **Y POR EL SECTOR TRABAJADORES:** Los señores José Fazio y Mauro Rivero y los delegados representantes del sub grupo 07, Cap. 2, los Señores Santiago Ponce y Ruben Derduquéz, **ACUERDAN QUE:**

Antecedentes: Luego de un largo proceso de negociación se llega al siguiente acuerdo:

PRIMERO: Vigencia: El presente abarcará el periodo comprendido entre el 1° de julio del 2021 y el 30 de junio del 2023. -----

SEGUNDO: Ámbito de Aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen alcance nacional y abarca a las categorías de chofer de camión cisterna de leche con o sin tecnología y al chofer de semiremolque cisterna de leche con o sin tecnología del del Grupo 13 "Transporte y Almacenamiento", Sub-Grupo 07 "Transporte Terrestre de Carga Nacional. Todo tipo de transporte de carga para terceros, exceptuando los mencionados en otros grupos. Servicios de autoelevadores, grúas y equipos de movilización de carga con chofer y operador.", Capítulo 2 "Transporte de Leche a Granel". -----

TERCERO: Oportunidad de los ajustes salariales: Se efectuarán ajustes salariales el 01/07/2021, 01/01/2022, 01/07/2022, 01/01/2023, y un correctivo final el 01/07/2023. -----

CUARTO: Ajustes Salariales

1) 1er. Ajuste salarial: 1° de julio de 2021: Se establece para todas las categorías con vigencia a partir del 1° de julio de 2021 un incremento salarial de 2,5% sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2021. -----

2) 2do. Ajuste salarial: 1° de enero de 2022: Se establece para todas las categoría, con vigencia a partir del 1° de enero de 2022, un incremento salarial del 3,5% sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2021. -----

3) Ajuste Salarial: 1 de julio 2022. Se establece para todas las categorías con vigencia a partir del 1° de julio de 2022 un incremento salarial del 3,1 % sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2022. -----

CORRECTIVO. El 1 de julio de 2022 se aplicó el correspondiente ajuste salarial en mas o en

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large blue signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large blue signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the left and several smaller ones in the center and right.



menos por las eventuales diferencias entre la inflación efectivamente ocurrida desde el 1° de julio de 2021 hasta el 30 de junio de 2022 y los ajustes salariales otorgados en el mismo período de forma de asegurar que no hubiere pérdida de salario real.-----

4) Ajuste Salarial: 1 de enero de 2023. Se establece con vigencia para todas las categorías a partir del 1° de enero de 2023, un incremento salarial de 3% sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2022.-----

QUINTO: Correctivo 1ero de julio 2023: El 01.07.2023 se aplicará, si correspondiere, un ajuste salarial en más o en menos por las eventuales diferencias entre la inflación efectivamente ocurrida desde el 01/07/2022 al 30/06/2023, y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no hubiera pérdida de salario real.-----

SEXTO: PARTIDAS VARIABLES: Las partidas variables se seguirán ajustando en forma anual por IPC. -----

SÉPTIMO: AMPLIACIÓN DE LICENCIA LEY 19.729: Las partes acuerdan ampliar en dos días la licencia prevista en el artículo 10 de la ley 19.729 (Modificativa de la ley 18345, relativa a la licencia especial para trabajadores de la actividad privada con hijos a cargo con discapacidad), reconociendo el 100% del salario para los días previstos por dicho artículo, presentando la debida certificación. -----

OCTAVO: NOCTURNIDAD: Se considera nocturnidad el horario de trabajo entre las 22:00 y las 6:00. Las partes acuerdan abonar compensación por nocturnidad por el tiempo efectivamente trabajado en este horario, sin necesidad de cumplir con el mínimo de horas establecido por la ley 19.313 y su decreto reglamentario. En consecuencia, a partir de las 22:00 horas, hasta las 6:00 AM toda hora efectivamente trabajada se considerará y se pagará como hora nocturna, independientemente de la cantidad de horas realizadas. Las partes acuerdan que se otorgara un 20% sobre el tiempo efectivamente trabajado en horario nocturno hasta llegar a completar las 5 horas.-----

Este beneficio se otorgará en forma escalonada: **a)** a partir del 1° de enero de 2022 se comenzará abonando por hora nocturna trabajada un 10%; **b)** a partir del 1° de julio de 2022 se abonará por hora nocturna trabajada el 20%. Las partes acuerdan que en relación con el pago de la retroactividad de las horas nocturnas entre el 1° de enero de 2022 y el 30 de junio de 2022, cada empresa realizará dicho pago a cada trabajador, en dos cuotas, venciendo la primera de ellas el quinto día hábil del mes de setiembre de 2022 (con el pago del salario de agosto de 2022) y la segunda el quinto día hábil del mes de octubre 2022 (con el pago del salario de setiembre de 2022). -----

En caso que exista un cambio radical de la ley de nocturnidad, las partes se obligan a citar al

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.



Consejo de Salarios y estudiar la posibilidad de realizar ajustes a lo acordado en cuanto al pago de dicha compensación. Mientras se desarrolle esta la negociación colectiva las partes se comprometen a no innovar y a no adoptar medidas gremiales.-----

NOVENO: Partida variable de muestra. A partir del 1° de julio de 2022 se incorpora al valor jornal la partida muestra, al valor que tenga en ese momento, dejando de existir como partida. Esta incorporación ya surge en el acta de ajustes de este Consejo de Salarios de fecha 26 de julio de 2022. -----

DÉCIMO: Los viáticos se seguirán reajustando por IPC correspondiendo realizar el primer ajuste el 01/07/2022.-----

DÉCIMO PRIMERO: VIÁTICOS: La partida por viático sin rendición de cuentas a partir del 01.07.2022 es \$259,47 y la partida por viáticos con rendición de cuentas a partir del 01.07.2022 es \$ 311,36.-----

DÉCIMO SEGUNDO: El crecimiento del salario basado en un incremento diferencial compuesto por dos adicionales extras de \$ cero coma cero nueve cero ocho dos (\$0,09082) por kilómetro recorrido y pesos cero coma cero cero cero nueve cero ocho dos (\$0,0009082) por litro transportado, este indicador tiene un mínimo desde el 01/07/2022 de \$ 62,31 por día trabajado por el chofer.-----

DÉCIMO TERCERO: El Consejo de Salarios trabajará sobre una recopilación escrita de los beneficios, derechos y obligaciones vigentes hasta el momento en este sector de trabajo. Dicha recopilación tendrá la misma fuerza vinculante que un laudo de consejo de salarios. Mediante dicha resolución se ratifican los beneficios derechos y obligaciones que se encuentran vigentes. Las partes acuerdan realizar esta recopilación en un plazo de 120 días, prorrogables de acuerdo a la realidad de sector.-----

DÉCIMO CUARTO: CLÁUSULA DE PAZ.- Durante la vigencia del presente acuerdo, las partes se obligan a prescindir de disponer o participar de medidas gremiales colectivas (huelgas, paros, etc.) que puedan afectar la regularidad del trabajo o el normal desenvolvimiento de las actividades del sector relacionadas directa o indirectamente con planteos los temas acordados en la presente negociación.-----

Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general convocadas por el - PIT-CNT-.-----

DÉCIMO QUINTO: CLÁUSULA DE ESTABILIDAD LABORAL.- Las partes acuerdan, dadas las múltiples concesiones recíprocas, que en tanto se cumplan las regulaciones de este convenio, y se respeten las condiciones de regulaciones salariales, el mantenimiento del





normal desenvolvimiento de tareas y retribución de las mismas, no se realizarán movilizaciones ni reivindicaciones de origen colectivo por el contenido del Convenio negociado. Queda excluída de su alcance la adhesión a medidas sindicales de carácter nacional convocadas por el PIT CNT. -----

DÉCIMO SEXTO: CLÁUSULA DE 48 HORAS.- En caso de que se generen situaciones conflictivas en las empresas, cualquiera de las partes podrá convocar a la contraparte en un plazo no mayor a 48 horas hábiles. En ese período las empresa/s y/o el sindicato se abstendrán de innovar mientras dure la negociación. A esos efectos, se establece que la empresa se comunicará con la secretaría del sindicato y el sindicato se comunicará con la empresa/s por un medio escrito.-----

DÉCIMO SÉPTIMO: CLÁUSULA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS.- 1. Durante la vigencia del presente convenio, ante cualquier situación conflictiva o cualquier situación que pudiera originar un conflicto, ésta será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una comisión bipartita. 2. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del respectivo consejo de salarios Grupo 13 subgrupo 07 Capítulo "Transporte de leche a granel" a efectos que éste asuma competencia. De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito, se elevará el diferendo a DINATRA. 3. Durante todas las instancias de negociación a consecuencia de la aplicación de la presente cláusula, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe absteniéndose de tomar medidas de cualquier naturaleza a causa del diferendo. A los efectos de formalizar la denuncia, las partes aceptan como mecanismos válidos de notificación cualquier medio escrito fehaciente. -----

DÉCIMO OCTAVO: Las partes formarán una comisión a efectos de la redacción del protocolo de acuerdo al convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso en el trabajo (ratificado por Uruguay, mediante la ley número 19.849 en diciembre de 2019). Dicho protocolo se redactará y se incorporará a la recopilación antes citada. -----

Leída que fue, se firman ocho ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha indicados.

Santiago Torres
Subdirector Nacional de Trabajo
M.T.S.S.

Dr. CYRO PEREIRA BRUN
ABOGADO
MAT. 6411