

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, a los 3 días del mes de octubre de 2023, 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:** Los Dres. Anibal De Olivera y Cyro Pereira por el Grupo 13 y el Sr. Félix del Sur y el Dr. Andrés Mullukián por el Sub-grupo 14. **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** Los Sres. José Fazio y Marcelo Luzardo por el Grupo 13 y los Sres. Gustavo Blanco y Diego Marquez por el Sub-Grupo 14 y los Sres. Luis Aguirre y Sebastián Blanco por la UNOTT.-----

RESUELVEN QUE:

PRIMERO. Vigencia del Acuerdo: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2023 y el 30 de junio de 2025. -----

SEGUNDO. 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 salud. Los automóviles no son taxis, ni remise, ni ambulancias, ni realizan actividad de turismo.-----

TERCERO. Oportunidad de los ajustes salariales: Se efectuarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 01.07.2023, 01.01.2024, 01.07.2024, 01.01.2025 sin perjuicio del correctivo final el 01.07.2025 si correspondiere. -----

CUARTO. Ajustes salariales: -----

A) 1er. Ajuste salarial: Se establece con vigencia a partir del 1° de julio de 2023, y sin perjuicio de la acta de correctivo del 12 de julio de 2023, un ajuste

salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2023 de **2,7%** por concepto de inflación proyectada (julio 2023 a diciembre 2023).-----

B) 2do. Ajuste Salarial: Se establece con vigencia a partir del 1° de enero de 2024 un ajuste salarial de **5,70%** sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2023 resultante de la acumulación de los siguientes ítems: -----

a) **4.4 %** por concepto de inflación proyectada (enero 2024 - junio 2024).-----

b) **1,25 %** por concepto de crecimiento. -----

C) 3er Ajuste Salarial: Se establece con vigencia a partir del 1° de julio de 2024 un ajuste salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2024 resultante de la acumulación de los siguientes ítems: -----

a) **1,3 %** por concepto de inflación esperada (julio 2024 – diciembre 2024).-----

b) Si correspondiere un porcentaje por concepto de correctivo de inflación en más o en menos, por la diferencia entre la inflación esperada desde junio 2023 a julio 2024 (7,22%) y la efectivamente registrada durante dicho período. En caso de que la diferencia sea en más el valor resultante se aplicará por concepto de correctivo al 1ero de Julio de 2024. En caso de que la diferencias sea en menos en un porcentaje igual o superior a 0,5% el porcentaje que exceda de 0.5% se descontará de la inflación proyectada para el semestre comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre 2024-----

En caso de que la diferencia sea en menos en un porcentaje inferior a 0,5% el correctivo se considerará equivalente a cero.-----

D) 4to. Ajuste Salarial: Se establece, con vigencia a partir del 1ero de enero de 2025 un ajuste salarial, de 5.50% sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2025 resultante de la acumulación de los siguientes items:

a) **4.2%** por concepto de inflación esperada (enero 2025 – junio 2025).-----

b) **1,25%** por concepto de crecimiento.-----

E) Correctivo final: El 1° de julio de 2025 se aplicará si correspondiere un ajuste por concepto de correctivo, en más o en menos, por la diferencia entre la

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

inflación esperada desde julio 2024 a junio 2025 (5,55%) y la efectivamente registrada durante dicho período.-----

En caso de que la diferencia sea en más el valor resultante se aplicará por concepto de correctivo al 1ero de Julio de 2025. En caso de que la diferencias sea en menos en un porcentaje igual o superior a 0,5% el porcentaje que exceda de 0.5% se considerará un adelanto de la inflación proyectada para el nuevo convenio. -----

En caso de que la diferencia sea en menos en un porcentaje inferior a 0,5% el mismo se considerará equivalente a cero.-----

QUINTO. Valor hora mínimo para la categoría "Chofer": -----

1) **A partir del 1° de julio 2023:** Se establece un valor mínimo por hora de \$ **194,75** (pesos uruguayos ciento noventa y cuatro con setenta y cinco). -----

2) **A partir del 1° de enero 2024:** Se establece un valor mínimo por hora de \$ **205,85** (pesos uruguayos doscientos cinco con ochenta y cinco).-----

SEXTO. 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. -----

SÉPTIMO. 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: -----

1) 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. -----

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
MTSS

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. -----

OCTAVO. Prima por Antigüedad: -----

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 a partir del 1ero de julio de 2023 de \$ 373,86 por mes, por cada año de antigüedad cumplido en la empresa, con un tope de 3 años y a partir del 1ero de enero de 2024 de \$ 394,20 . Es decir, a partir del tercer año cumplido el trabajador percibirá la suma total de \$ 1.121,6 , por mes, por concepto de antigüedad a partir del 1ero de julio de 2023 y de \$ 1.182,61 a partir del 1ero de enero de 2024.-----

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

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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. -----

NOVENO. Prima por presentimos: Se acuerda el pago mensualmente de una "prima por presentimos" 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. -----

DÉCIMO. 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. ---

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

DÉCIMO CUARTO. 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. -----

DÉCIMO QUINTO. 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. -----

DÉCIMO SEXTO. 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. -----

DÉCIMO SÉPTIMO. 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 instándose a las partes al cumplimiento de la misma. -----

DÉCIMO OCTAVO. Las partes profesionales exhortan a empresas y trabajadores al cumplimiento del Decreto 291/2007. -----

DÉCIMO NOVENO. LINEAMIENTOS DE SEGURIDAD: Se insta a las empresas del sector a la negociación de convenios colectivos a efectos de establecer lineamientos de seguridad para el cumplimiento de sus funciones dentro del presente marco general: **I) PRIMERO:** Cualquier integrante del equipo asistencial puede determinar la percepción de peligro, pero nunca rechazará a priori un llamado sin intentar conseguir una escena segura. Los móviles de radio se dirigirán al domicilio del llamado, observará la zona y al constatar la percepción de peligro comunicará inmediatamente a la empresa; **II) SEGUNDO: Protocolo.** Ante la concurrencia a llamados en domicilio los chóferes podrán: **A)** Ingresar el vehículo al garaje del domicilio si lo hubiere y el dueño lo permitiere. **B)** Es responsabilidad del chófer tomar todas las medidas de seguridad respecto al vehículo, a modo de ejemplo cerrar el vehículo, mantener actitud de alerta y de responsabilidad sin distracciones. **C)** Dejar al médico en el domicilio y retirarse con el vehículo. El chófer se retirará con el vehículo y luego que el médico termine la atención al paciente, el chófer volverá al domicilio a retirar al médico quien ascenderá al mismo en menor tiempo posible. **D)** En todo momento mantendrá comunicación directa con la empresa garantizando la empresa los mecanismos para efectivizar dicha comunicación. -----

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

VIGÉSIMO PRIMERO. 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. -----

VIGÉSIMO SEGUNDO. Cláusula de Paz y Prevención de Conflictos: Los trabajadores se comprometen a no adoptar medidas gremiales de ningún tipo

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

[Handwritten signature and stamp at the bottom right]

por los temas 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. -----

VIGÉSIMO TERCERO. 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. -----

VIGÉSIMO CUARTO. Retroactividades: Las partes acuerdan que las retroactividades serán abonadas como fecha máxima conjuntamente con el salario de octubre en el mes de noviembre del corriente.-----

VIGÉSIMO QUINTO: Léida 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 and initials in blue ink, including 'MTSS', 'León', 'Deyon', 'MTSS', and '1775']