

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 29 de septiembre de 2023, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 13 "Transporte y Almacenamiento", y el **Grupo N° 13 sub-grupo 11 "Servicios Logísticos", Literal G "Agencias de Carga"** integrado: **POR EL PODER EJECUTIVO:** Las Dras. Cecilia Siqueira y Ma. Noel Llugain y el Lic. Bolivar Moreira. **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** Los Sres. José Fazio y Marcelo Luzardo y los delegados representantes del Subgrupo 11 "Servicios Logísticos", Literal G "Agencias de Carga", Sres. Antonio Pennello y Damián Fernández. **Y POR EL SECTOR EMPRESARIAL:** Los Dres. Anibal De Olivera y Cyro Pereira, y los delegados representantes del Subgrupo 11 "Servicios Logísticos", Literal G "Agencias de Carga" Sres. Carlos Brioso y Ignacio Asumendi.-----

RESUELVEN QUE:

PRIMERO. Vigencia del acuerdo: El acuerdo abarcará el periodo comprendido entre el 1° de julio del 2023 y el 30 de junio del 2026.-----

SEGUNDO. Ámbito de Aplicación: Las normas del presente tendrán carácter nacional y abarcarán a todas las empresas y trabajadores pertenecientes al Grupo 13, "Transporte y Almacenamiento", Sub-grupo 11, "Servicios complementarios y auxiliares del transporte", literal G) "Agencias de Carga".-----

TERCERO. Oportunidad de los ajustes salariales: Se efectuarán ajustes semestrales en las siguientes fechas: 01/07/2023, 01/01/2024, 01/07/2024, 01/01/2025, 01/07/2025, 01/01/2026 y un correctivo final si correspondiere. -----

CUARTO. 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 en el Grupo 13, sub-grupo 11, literal G no se produjo pérdida de salario real.-----

b.- En el presente acuerdo se está otorgando 1,5% por concepto de crecimiento de salario real.-----

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

I) 1er. Ajuste salarial: 1° de julio de 2023: Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1° de julio de 2023, un incremento salarial de un **2.7 %**, por concepto de inflación estimada, sobre los salarios nominales vigentes al 30/06/2023.-----

II) 2do. Ajuste salarial: 1° de enero de 2024: Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1° de enero de 2024, un incremento salarial de un **4.92 %**, sobre

[Handwritten signatures in blue ink: Bolivar Moreira, Jose Fazio]

[Handwritten signature in blue ink: Carlos Brioso]

[Handwritten signatures in blue ink: Jose Fazio, Marcelo Luzardo, Anibal De Olivera, Cyro Pereira, Carlos Brioso, Ignacio Asumendi]

los salarios nominales vigentes al 31/12/2023, resultante de la acumulación de los siguientes items: -----

a. **4.40%** por concepto de inflación esperada. -----

b. **0.5%** por concepto de crecimiento. -----

III) 3er ajuste salarial: 1° de julio de 2024: Se establece con vigencia a partir del 1° de julio de 2024, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30/06/2024, resultante de la acumulación de los siguientes items:-----

a. **1,30%** por concepto de inflación estimada.-----

b. **0.5 %** por concepto de crecimiento.-----

c. **Correctivo:** Se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial en más por la diferencia entre la inflación acumulada durante el período 01/07/2023 - 30/06/2024 y la inflación estimada en el mismo período, ($1.027 * 1.044 = 7,22\%$) de forma de asegurar que no haya pérdida del salario real. -----

IV) 4to. Ajuste salarial: 1° de enero de 2025: Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1° de enero de 2025, un incremento salarial de un **4,20 %** por concepto de inflación estimada, sobre los salarios nominales vigentes al 31/12/2024.-----

V) 5to Ajuste salarial: 1ero de julio de 2025: Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1ero de julio de 2025 un incremento salarial, sobre los salarios nominales vigentes al 30/06/2025 resultante de la acumulación de los siguientes ítems:----

a. **2%** por concepto de inflación estimada.-----

b. **0,5 %** por concepto de crecimiento.-----

c. **Correctivo:** Se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial en más por la diferencia entre la inflación acumulada durante el período 01/07/2024 - 30/06/2025 y la inflación estimada en el mismo período ($1.013 * 1.042 = 5,55\%$), de forma de asegurar que no haya pérdida del salario real. -----

VI) 6to. Ajuste salarial: 1ero de enero 2026: Se establece, para todas las categorías y con vigencia a partir del 1ero de enero de 2026 un incremento salarial de un **3,8%** por concepto de inflación estimada sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2025.-----

VII) Correctivo final.: El 1° de julio de 2026 se aplicará si corresponde un ajuste salarial en más por la diferencia entre la inflación observada durante el período comprendido entre el 1ero de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026 y la inflación estimada

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Carlos Priore' and 'MSS']

en el mismo período (1,02 * 1,038 = 5,88%) de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.-----

QUINTO. La categoría chofer se rige a todos los efectos por lo previsto en el Grupo 13, sub-grupo 07, para las categorías B1 y B2 respectivamente tanto en cuanto a los salarios como a beneficios. -----

SEXTO. Monto Asegurado para el personal Jornalero: Durante la vigencia de este acuerdo, el personal jornalero con un mínimo de 100 jornales de antigüedad en la empresa no percibirá mensualmente menos que el monto equivalente a 20 jornales multiplicado por el coeficiente 1.09. Los mismos serán a partir del 1° de julio de 2023 de \$ 23.530,27 para el Peón y de \$ 27.000,61 para el Peón Práctico y a partir del 1° de enero de 2024 de \$ 24.687,85 para el Peón y de \$ 28.328,88 para el Peón Práctico. 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 descontará 1/20avo de estos valores por cada día no trabajados. Si no fueran convocados a trabajar para cubrir estos tiempos necesarios, la empresa estará obligada a cumplir con estos montos mínimos. (Acuerdo Consejo de Salarios 18 de febrero de 2020).-----

SÉPTIMO. Corresponden a la actividad 48 horas semanales de labor (Acuerdo de Consejo de Salarios del 13 de marzo de 2017).-----

OCTAVO. PRIMA POR NOCTURNIDAD: Se aplicará la prima por nocturnidad conforme lo establecido en la ley 19.313 de 13 de febrero de 2015, aplicándose la sobretasa del 20% al valor hora, tal como lo establece, cuando se realicen tareas en los horarios nocturnos previstos en la misma.-----

NOVENO. INFRACCIONABILIDAD DEL JORNAL: Durante la vigencia de este acuerdo si el trabajador fuera 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 su categoría con independencia de que sean efectivamente trabajadas. Si trabajara efectivamente al menos dos horas y el resto de la jornada no se le asignará trabajo, corresponderá el pago del jornal correspondiente a su categoría. En este caso la empresa podrá disponer mantener al trabajador "a la espera" durante ese tiempo restante o permitirle retirarse. Este beneficio regirá a partir de la firma del presente acuerdo y durante su vigencia. Los montos antedichos serán parte integrante del monto asegurado para el personal jornalero. (Acuerdo de Consejo de Salarios 13 de marzo de 2017).-----

B. Flores

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Carlos Prioso

[Signature]
MTSS

DÉCIMO. FUNCIONES EN CATEGORÍA SUPERIOR: El trabajador que por razones fortuitas deba desempeñar una función de una categoría superior, cuando desempeñe esa función por un plazo mayor a 2 días en forma continua, cobrará el salario de la función mejor remunerada por el tiempo en que esté ejerciendo la referida función. La liquidación de este salario detallará en forma separada el valor de su salario según le corresponda a su categoría y la diferencia correspondiente para alcanzar el monto de la categoría superior (Acuerdo de Consejo de Salarios 13 de marzo de 2017). -----

DÉCIMO PRIMERO. 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.-----

DÉCIMO SEGUNDO. Exámenes médicos: Las partes acuerdan que los trabajadores con más de 40 años de edad tendrán derecho a un día de licencia pago para la realización de exámenes urológicos. Se deberá acreditar fehacientemente la realización de dicho examen. (Acuerdo de Consejo de Salarios 4 de febrero de 2014).-----

DÉCIMO TERCERO. Alcoholemia y drogas: Se considerará falta grave la comprobación de trabajar bajo los efectos del alcohol o drogas, configurando notoria mala conducta correspondiendo sanción de despido sin indemnización. La comprobación antedicha deberá efectuarse de acuerdo a la reglamentación vigente. -----

DÉCIMO CUARTO. 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 \$ 814,93 (pesos uruguayos ochocientos catorce con noventa y tres)

[Handwritten signatures and initials are present in the left and right margins, and below the main text. Notable signatures include 'Blanco', 'García', 'Carlos Brion', and others.]

mensuales; Empresas hasta 100 trabajadores en planilla, una cuota de \$ 1.304,13 (pesos uruguayos mil trescientos cuatro con trece) mensuales; Empresas hasta 200 trabajadores en planilla, una cuota de \$ 1.629,87(pesos uruguayos mil seiscientos veintinueve con ochenta y siete) mensuales y Empresas de más de 200 trabajadores en planilla, una cuota de \$ 2.444,02 (pesos uruguayos dos mil cuatrocientos cuarenta y cuatro con cero dos) 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.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, 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 podrá quedar sin ser cubiertas por personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas.-----

DÉCIMO QUINTO. REGÍMENES PARALELOS: A la fecha existen empresas en este rubro que estando registradas como Empresas de Transporte Profesional de Carga en el

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'SUTCR', 'No 9/16', and 'Carlos Buiro']

MTOP, se rigen por los convenios del Grupo 13, sub-grupo 07 Transporte de carga nacional. Estas empresas podrán mantenerse en este régimen o convenir con sus trabajadores y la organización sindical el cambio del mismo. (Acuerdo de Consejo de Salarios 13 de marzo de 2017)-----

DÉCIMO SEXTO. Cláusula de Igualdad de oportunidades: 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 (Actividad Laboral, Prohibese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector) Convenios Internacionales del Trabajo No. 103 (Convenio sobre la protección de la maternidad), 100 (Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor), 111 (Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación), y 156 (Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares) 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 sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Las empresas promoverán la equidad de género en todas las relaciones laborales. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.-----

DÉCIMO SÉPTIMO. MEDIOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS: Las partes acuerdan que en caso de conflicto, antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier tipo los involucrados agotarán las instancias de dialogo y negociación a los efectos de encontrar soluciones al mismo y si ello no fuera posible se deberá someter el diferendo al Consejo de Salarios.-----

DÉCIMO OCTAVO. Salarios mínimos: -----

1) Se establecen los siguientes salarios mínimos por categoría vigentes al 1° de julio de 2023: -----

CATEGORÍAS	Salarios mínimos 01.07.2023	
	Jornal	Mensual
Peón	1.079,37	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Peón práctico	1.238,56
Auxiliar de Escritorio	33.191,61
Auxiliar de Escritorio cobrador	36.424,60
Capataz	42.461,31
Chofer	Se rige por el Grupo 13, sub-grupo 07 categorías B1 y B2 respectivamente

2) Se establecen los siguientes salarios mínimos por categoría vigentes al 1° de enero de 2024: -----

CATEGORÍAS	Salarios mínimos 01.01.2024	
	Jornal	Mensual
Peón	1.132,47	
Peón Práctico	1.299,49	
Auxiliar de Escritorio		34.824,63
Auxiliar de Escritorio cobrador		38.216,69
Capataz		44.550,40
Chofer	Se rige por el Grupo 13, sub-grupo 07 categorías B1 y B2 respectivamente	

B. Flores

DÉCIMO NOVENO. Léida que fue se ratifica y firma en señal de conformidad en seis ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha indicada. -----

[Handwritten signatures and initials]

MTSS

Carlos Prieto

MTSS