



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

Grupo 13 - “Transporte y Almacenamiento”

Subgrupo 11 - Servicios Logísticos: Literal B) Empresas que brindan servicios de carga y descarga, estiba realizada para terceros, dentro del territorio nacional, (excepto Puertos, Depósitos fiscales, Aeropuertos, en régimen de Ley de Puertos Ley 16.246); F) Embalaje con fines de transporte y H) Terminales Terrestres de Carga

Aviso N° 20271/013 publicado en Diario Oficial el 25/06/2013

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

ACTA de CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 15 de mayo de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 13, "Transporte y Almacenamiento", **Sub-Grupo N° 11 "Servicios Logísticos", Literal B) "Empresas que brindan servicios de carga y descarga, estiba realizada para terceros, dentro del territorio nacional, (excepto Puertos, Depósitos fiscales, Aeropuertos, en régimen de Ley de Puertos Ley 16.246)"; F) Embalaje con fines de transporte y H) Terminales Terrestres de Carga,** integrado por: **DELEGADOS DEL PODER EJECUTIVO:** Las Dras. Ma. Noel Llugain y Mariam Arakelian y el Lic. Bolívar Moreira. **DELEGADOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:** Los Sres. Jonathan Sosa y Fabio Berrospe. **Y DELEGADOS REPRESENTANTES DE LOS EMPRESARIOS:** Los Sres. Gerardo Castillo y Victoria Márquez.

ACUERDAN QUE:

PRIMERO: Vigencia: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de enero de 2013 y el 30 de junio de 2016.

SEGUNDO: Oportunidad de los ajustes salariales: Se efectuarán ajustes salariales anuales, el 1° de enero de cada año comprendidos en el período. Sin perjuicio de lo establecido en la cláusula sexta del presente.

TERCERO: Ámbito de Aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen alcance nacional y abarcan a todas las empresas y trabajadores pertenecientes al Grupo 13 "Transporte y Almacenamiento", Sub-Grupo 11 "Servicios Logísticos", Literal b) "Empresas que brindan servicios de carga y descarga, estiba realizada para terceros, dentro del territorio nacional, (excepto Puertos, Depósitos fiscales, Aeropuertos, en régimen de Ley de Puertos Ley 16.246)", f) Embalaje con fines de transporte y h) Terminales Terrestres de Carga.

CUARTO: INFLACIÓN: Se estima una inflación anual estimada de un 5% de acuerdo al centro de la banda del BCU para cada período. Para el período comprendido entre el 01/01/2016 y el 30/06/2016 se estima una inflación de un 2.5%.

QUINTO: CRECIMIENTO: Se acuerda un 4% de crecimiento anual el 1° de enero de cada año, salvo en los siguientes casos:

a) en el año 2013, se acuerda un 1% de crecimiento el 1ero de enero de 2013 y un 4% el 1ero de julio de 2013.

b) en el año 2016, se acuerda un 2% de crecimiento el 1ero de enero de 2016.

c) Para aquellos trabajadores que perciban hasta un 5% por encima del salario mínimo de cada categoría, además del crecimiento indicado en la presente cláusula (a y b) se aplicará un 1% de crecimiento adicional en enero del 2014 y otro 1% de crecimiento adicional en enero del 2015.

SEXTO: CORRECTIVOS DE INFLACIÓN: ANUALES. En enero de cada año. Cuando la inflación del semestre (enero - junio) de cada año, supere el 4%, se efectuará un ajuste salarial el 1° de julio de ese año de un 2% por concepto de adelanto de inflación.

SÉPTIMO: PARTIDAS ESPECIALES:

1) COMPLEMENTO DE LA SUMA PARA MEJOR GOCE DE LA LICENCIA (CSL):

Se acuerda que las empresas abonen una partida adicional de las que se indican en los literales a y b siguientes. La opción de uno u otra se hará de común acuerdo entre la empresa y sus trabajadores mediante convenio colectivo de carácter bipartito, el cual se registrará en este Consejo de Salarios.

a) Para los trabajadores que hayan generado derecho al cobro de veinte días de licencia y cumplan con la antigüedad que se establece a continuación, se les abonará los siguientes montos complementarios al salario vacacional:

- 5 años de antigüedad o más: \$ 2500 (pesos uruguayos dos mil quinientos)
- 3 a 5 años: \$ 2000 (pesos uruguayos dos mil)
- 1 a 3 años: \$ 1500 (pesos uruguayos mil quinientos).

b) Un 2% adicional del valor del jornal que perciba el trabajador por cada día efectivamente trabajado en el período.

Se liquidará como adelanto de complemento salarial para el mejor goce de la licencia (CSL), quincenal o mensualmente de acuerdo a la forma habitual de liquidación de la empresa, el porcentaje indicado sobre el valor del jornal, el cual será cancelado en el momento de hacer efectivo el pago por mejor goce de la licencia.

El literal b) tendrá validez únicamente durante la vigencia de este convenio. El 2% indicado en este literal, se incorporará como parte del ajuste correspondiente en el próximo convenio salarial si ninguna de las partes lo denuncia antes de su vencimiento.

2) PRIMA POR PRESENTISMO:

Se acuerda una "prima por presentismo" equivalente al 4% sobre el valor de la hora común de cada trabajador por cada día trabajado. La referida prima se comenzará a percibir a partir del 1º de mayo de 2013. Para verificar el derecho a percibir la prima, se realizará un contralor quincenal de faltas y llegadas tarde.

A) Se otorgará la prima por presentismo a los trabajadores, ya sean contratados por hora o por jornal, en los siguientes casos:

- a)** Cuando el trabajador tenga cero falta en la quincena.
- b)** Cuando el trabajador tenga hasta un máximo de 15 minutos quincenales por concepto de llegada tarde, al comienzo de la actividad o al re-ingreso de los descansos intermedios.

B) Se otorgará la prima por presentismo a los trabajadores contratados mensuales, en los siguientes casos:

- a)** Si el trabajador tiene cero falta en la primer quincena tendrá derecho a percibir el equivalente al presentismo calculado sobre dicha quincena. Lo mismo sucederá si tiene cero falta en la segunda quincena, por lo que tendrá derecho a percibir el equivalente al presentismo calculado sobre dicha quincena.
- b)** Perderá el presentismo calculado por quincena en caso de tener más de 15 minutos por concepto de llegada tarde al comienzo de la actividad o al re-ingreso de los descansos intermedios.

C) Todos los trabajadores, ya sean mensuales o jornaleros, percibirán este beneficio aunque no hayan trabajado toda la quincena en los siguientes casos:

- a)** En los casos de inicio o finalización de la licencia anual reglamentaria.
- b)** En caso de accidente de trabajo, se considerarán los días trabajados y se abonará de acuerdo a los mismos.
- c)** En caso de enfermedad certificada por DISSE se considerarán los días trabajados y se abonará de acuerdo a los mismos.
- d)** En caso de licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva, duelo, matrimonio y/o estudio, conforme lo establece la Ley N° 18.345, se considerarán los días trabajados y se abonará de acuerdo a los mismos.

e) En caso de paro general convocado por PIT-CNT y/o el SUTCRA. En este caso el Sindicato deberá informar por escrito a la empresa de dicha acción con una antelación mínima de ocho horas, debiendo tenerse en cuenta lo establecido en la ley 19.051 del 27 de diciembre 2012 (proporcionalidad de pérdida del beneficio al tiempo que insuma estas medidas sindicales tomadas).

3) PRIMA POR NOCTURNIDAD:

Se establece el siguiente régimen por nocturnidad para aquellas tareas que se desarrollen en todo o en parte el horario entre las 22 hs. y las 6 hs.:

a) Para aquellas empresas que sean contratadas por terceras, se acuerda que se pagará un porcentaje por nocturnidad igual al que pague la empresa contratante a sus trabajadores. Si la empresa contratante no pagare nocturnidad se abonará un adicional del 10% (diez por ciento) sobre el jornal percibido por el trabajador, a los trabajadores cuyo horario se desarrolle, en todo o en parte, entre las 22 hs. y las 06 hs.

b) Para aquellas empresas que presten servicios en su propio establecimiento se acuerda que se aplicará un adicional del 20% (veinte por ciento), sobre el jornal percibido por el trabajador, a los trabajadores cuyo horario se desarrolle, en todo o en parte, entre las 22 hs. y las 06 hs. Las horas extras que se desarrollen en este horario (22:00 pm a 6:00 am) tendrán este beneficio. No están comprendidos en este beneficio los serenos y/o vigilantes cualquiera sea el horario en que realicen su tarea.

4) PRIMA POR TRABAJO EN FRÍO:

Para aquellos trabajadores que desarrollen su tarea en cámaras de frío a partir de temperaturas de menos de 18° C (-18° C), con las mismas encendidas, se le abonará el valor de la hora de trabajo más un 15% mientras desarrollen la tarea en los lugares con estas características.

Se establece en seis horas efectivas de trabajo el horario de aquellos trabajadores que realicen tareas en las cámaras de frío, con las características anteriormente mencionadas. El descanso correspondiente será de ocho intervalos de 15 minutos que se intercalarán después de 45 minutos de trabajo, totalizando la jornada de ocho horas, pudiendo la empresa, por razones de mejor servicio, variar el tiempo de receso, el que no podrá ser inferior al estipulado por la ley en cada hora, siempre que se respete el tiempo de 2 horas totales de descanso en la jornada de 8 horas. Estas horas de descanso serán abonadas al mismo valor que las horas trabajadas.

Ropa por trabajo en Cámara: se entregará a cada trabajador la indumentaria necesaria para su tarea dentro de la Cámara de frío. La misma constará de: Pantalón y campera, o similar, zapatos o botas para trabajo en frío, guantes, buzo polar y gorra o pasamontaña. El uso por parte de los trabajadores de los elementos entregados será obligatorio, así como su cuidado y conservación, debiendo dar cuenta a la empresa por el mal uso de las mismas en caso de extravío.

Ninguno de los beneficios aquí establecidos implica que estos trabajadores sean inamovibles en esa tarea, sino que de acuerdo a las necesidades de la empresa podrán ser convocados a desempeñarse en otros locales y/o horarios, debiendo en ese caso trabajar ocho horas con su descanso reglamentario incluido, al igual que el resto del personal, percibiendo el jornal vigente a su tarea sin el incremento referido al frío.

5) ACTIVIDADES EN ÁMBITOS DE ZONAS FRANCAS:

Cuando la actividad comprendida en este grupo se efectúe en ámbitos de zonas francas, los trabajadores recibirán una prima adicional del 5% del valor del jornal básico de su categoría por cada jornada trabajada.

OCTAVO: INFRACCIONABILIDAD DEL JORNAL: Una vez que el trabajador sea convocado y no se le asigne trabajo por razones de la empresa, se le abonará el monto de cuatro horas del salario mínimo establecido para la categoría con independencia de que sean efectivamente trabajadas y se le reintegrará el monto de dos boletos de transporte capitalino, contra entrega de los mismos, en los casos en que la empresa no le proporcione el transporte a su costo. Si

trabajara efectivamente al menos dos horas y el resto de la jornada no se le asigne trabajo, corresponderá el pago de las ocho horas correspondientes a su categoría. En este caso la empresa podrá mantener al trabajador "a la espera" durante ese tiempo o permitirle retirarse. Este beneficio regirá para todos los trabajadores a partir de la firma del presente acuerdo, independientemente que estuvieren contratados por hora o jornal.

NOVENO: 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.

DÉCIMO: MASA SALARIAL:

Se establece a partir del 01/05/2013 para todos los trabajadores con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa un monto mínimo de masa salarial mensual de 13 jornales mínimos. 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 le descontará al trabajador 2/13 avas partes por cada falta no justificada. Si no fueran convocados a trabajar por responsabilidad de la empresa, la empresa estará obligada a cumplir con el pago de estos jornales mínimos.

Se considerará falta justificada, además de las que establecen la normativa vigente, las causadas por enfermedad de padres, hijos, esposos o concubinos (para estos efectos deberá presentarse justificativo médico) y otras razones de fuerza mayor debidamente documentadas. La justificación deberá presentarse dentro de las 48 horas de la convocatoria. Se admitirán estas justificaciones hasta un máximo de 5 días al año.

En caso de duda, arbitraré inapelablemente el tribunal interpretativo tripartito previsto en el presente.

Las empresas que por sus particularidades operativas puedan justificar que habitualmente sus trabajadores trabajan menos de 13 días por mes, podrán presentar a este Consejo de Salarios su caso específico, en forma fundada, quien eventualmente podrá plantear soluciones alternativas, diferentes a las de este acuerdo, para que sean ratificadas por las partes.

En caso de que los trabajadores tuvieran por convenio colectivo o contrato de trabajo días u horas aseguradas primará el acuerdo más beneficioso, no siendo acumulables los dos beneficios, debiendo las partes reunirse a los efectos de la determinación de este extremo dentro de los 30 días de vigencia del presente acuerdo.

Todo lo establecido en este punto es sin perjuicio del derecho de la empresa a enviar a sus trabajadores al seguro de desempleo, si fuera necesario.

DÉCIMO PRIMERO: BENEFICIOS ESTABLECIDOS EN EL PRESENTE ACUERDO:

Los porcentajes por beneficios adicionales establecidos en el presente Acuerdo no se adicionan a aquellos que estén pagando las empresas resultantes de convenios colectivos o acuerdos anteriores. A título de ejemplo si la empresa estuviere pagando un 6% por concepto de precentismo, continuará pagando dicho porcentaje y no el resultado de acumular el mismo al establecido en el presente acuerdo. En caso de que estuviere pagando el beneficio en un porcentaje inferior al establecido en el presente acuerdo deberá llevarlo hasta el monto que se establece en el presente.

DÉCIMO SEGUNDO: TRIBUNAL INTERPRETATIVO TRIPARTITO:

Se acuerda la creación de un Tribunal Interpretativo Tripartito para el tratamiento

de temas puntuales que surjan del presente acuerdo, el que funcionará hasta el fin del presente. Las resoluciones de dicho tribunal serán parte de este acuerdo.

DÉCIMO TERCERO: LICENCIA SINDICAL:

a) SUJETOS: Corresponderá a las empresas el pago de la licencia sindical de acuerdo a los criterios que se determinarán a continuación. Son beneficiarios los dirigentes sindicales de empresa y/o de rama de actividad.

b) BASE DE CÁLCULO:

1) A los efectos de la base de cálculo de las horas de licencia sindical correspondiente a cada empresa, se entenderá por trabajador permanente aquellos que estén en la planilla de la misma, exceptuando los trabajadores eventuales, zafrales (con contrato vigente que indique tal particularidad y la fecha de finalización del mismo) y personal de particular confianza. Las empresas otorgarán, siempre que cuenten en Planilla de Trabajo con más de 4 trabajadores, el equivalente a media hora de licencia sindical remunerada por cada trabajador en planilla de trabajo, con un tope de 200 horas mensuales. 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.

2) Cada empresa otorgará hasta 85% de las horas de licencia sindical generadas a los trabajadores del comité de base de la empresa. 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 que se determine por su categoría.

3) Cada empresa otorgará un 15% de las horas de licencia sindical generadas para los dirigentes sindicales nacionales. La cantidad de horas correspondientes a este 15% de las generadas se multiplicará por el valor equivalente al valor hora del jornal mínimo de la categoría Operario/Peón. Dicho monto será abonado al cobrador del SUTGRA o depositado en la cuenta bancaria, que se determinará por Acta en DINATRA.

4) 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 y las correspondientes a los dirigentes nacionales las que les serán abonadas por el sindicato.

c) COMUNICACIÓN: El sindicato de rama deberá comunicar por escrito a cada empresa y a la ITPC, tanto las altas como las bajas, el nombre de los dirigentes sindicales comprendidos en la presente regulación, los que serán válidos al día siguiente de la notificación a ITPC. La notificación a la empresa copiará esta cláusula.

d) CANTIDAD DE DELEGADOS POR EMPRESA: El mínimo de delegados por empresa con más de 5 trabajadores, será de 1 y el máximo no excederá el 10% de la cantidad de trabajadores en la planilla de la empresa hasta un máximo de 6 delegados.

e) COORDINACIÓN PREVIA: 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, 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 de trabajo de la empresa.

f) NO ACUMULACIÓN: Se deja expresa constancia que la no utilización de las horas correspondientes a un mes, no pueden ser acumuladas a las horas de otros meses siguientes o posteriores.

g) JUSTIFICACIÓN: El trabajador deberá justificar cuando la empresa lo requiera, que el uso de la licencia concedida corresponderá a la actividad gremial, dicha justificación se hará en forma escrita por la organización sindical de rama.

h) TAREAS ESENCIALES: En los casos que se desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, éstas no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas.

i) VIGENCIA: El presente acuerdo tiene vigencia hasta la finalización del presente, pudiendo renovarse tal como está o introducirse modificaciones de común acuerdo de las partes.

j) Se acuerda expresamente que no se reclamará a las empresas pagos por períodos retroactivos, cualquiera sea la fecha del mismo.

DÉCIMO CUARTO: DÍA DEL TRABAJADOR DE CARGA Y DESCARGA:

Las partes reconocen el día del trabajador de carga y descarga.

Dadas las características de la actividad se implementa que el mismo será el día que le corresponda a la actividad de la empresa contratante en que se encuentra desempeñándose el trabajador. Este día tendrá la modalidad de feriado no laborable pago. Este beneficio se gozará una sola vez en el año. Para los trabajadores administrativos y aquellos que no lo hubieren gozado deberán solicitarlo previo a la finalización de cada año civil.

DÉCIMO QUINTO. CARGOS GERENCIALES:

Se reconoce que los cargos gerenciales no están amparados en el presente acuerdo y se registrarán por acuerdo de partes.

DÉCIMO SÉPTIMO: TRASLADO A COSTOS:

Los ajustes indicados en el presente se trasladarán íntegramente al precio de los servicios en la proporción adecuada a la estructura particular de costos en sus distintas modalidades. A estos efectos se consideran como costos el salario, primas y beneficios acordados en el presente y otros que estuvieren vigentes de acuerdos anteriores así como sus respectivas aportaciones.

DÉCIMO OCTAVO: CLÁUSULA DE SALVAGUARDA:

Si durante la vigencia de este acuerdo el Índice de precios al consumo (IPC), anualizado a los doce meses anteriores superara el 10% y/o el Producto Bruto Interno (PBI) fuera inferior al 3% se entenderá sin efecto lo establecido en el presente acuerdo convocándose automáticamente este Consejo de Salarios.

DÉCIMO NOVENO: CLÁUSULA DE ESTABILIDAD LABORAL:

Los trabajadores se comprometen a no adoptar medidas gremiales de ningún tipo por los temas objeto del presente aplicando los principios de buena fe, razonabilidad y certeza, en tanto no se incumpla por ninguna de las partes con lo acordado, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por el PIT-CNT y/o el SUTCRA. En forma inversa, las empresas tendrán derecho de aplicar sanciones disciplinarias, a aquellos trabajadores que incumplan lo pactado, las que serán informadas al SUTCRA.

Constatado cualquier hecho que pueda significar 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. 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 División 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.

Ante situaciones de diferencia de interpretación respecto al incumplimiento del acuerdo, se elevará el diferendo al Grupo 13, a efectos que determine la existencia o no de los mismos. Ambas partes no innovarán hasta que no se expida el referido Grupo.

VIGÉSIMO. Tabla de Ajustes Anuales:

A los efectos de clarificar los diferentes cálculos se anexa la siguiente tabla:

	IPC est. a cuenta	IPC * crecimiento	creci. adicional	correctivo	
2013-01-01	5%		1%		
2013-07-01		2%	4%		
2014-01-01	5%		4%	1%	**
2014-07-01		2%			
2015-01-01	5%		4%	1%	**
2015-07-01		2%			
2016-01-01	2,50%		2%		**

Adicionales acordados

CLS	2%
Precentismo	4%
Trabajo en frío	15%
Ámbito ZF	5%
Nocturnidad	10%***

*= si el IPC supera el 4% en el semestre

**= correctivo a definir según diferencia entre inflación real y proyectada

***= Puede variar hasta el 20% o el que pague la empresa contratante

Ejemplo: A los efectos del cálculo del monto total, a partir del 1° de enero de 2013 se realizará un incremento de 5% por concepto de inflación anual proyectada, más un 1% por concepto de crecimiento, más las partidas adicionales que correspondan, por ejemplo un 2% de CLS.

VIGÉSIMO PRIMERO: SALARIOS MÍNIMOS:

En virtud de lo establecido, regirán los siguientes salarios mínimos por categorías, que tendrán vigencia a partir del 1°/01/13.

CATEGORIA	SALARIOS MENSUALES NOMINALES AL 1°/01/13	SALARIOS NOMINALES HORA AL 01°/01/13
PEON/OPERARIO	\$ 9.863,00	\$ 48,30
PEON/OPERARIO PRACTICO	\$ 10.319,00	\$ 51,60
PEON/OPERARIO CALIFICADO	\$ 10.482,00	\$ 52,40
CHOFER	Se rige por Grupo 13 Subgrupo 7	
CHOFER AUTOELEVADOR	\$ 12.876,00	\$ 64,40
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	\$ 12.327,00	\$ 61,60
CAPATAZ O SUPERVISOR	\$ 15.028,00	\$ 75,10
PORTERO/ LIMPIADOR/ VIGILANTE/SERENO	\$ 9.070,00	\$ 45,40
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	\$ 10.482,00	
JEFE	\$ 20.099,00	

VIGÉSIMO SEGUNDO: A los efectos de ser refrendado por los delegados titulares del Grupo 13 del Consejo de Salarios, se eleva la presente.

VIGÉSIMO TERCERO: Leída que fue la presente, se ratifica su contenido, firmando a continuación en ocho ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

ACTA de CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 21 de mayo de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 13, "Transporte y Almacenamiento", **Sub-Grupo N° 11 "Servicios Logísticos", Literal B) "Empresas que brindan servicios de carga y descarga, estiba realizada para terceros, dentro del territorio nacional, (excepto Puertos, Depósitos fiscales, Aeropuertos, en régimen de Ley de Puertos Ley 16.246)"; F) Embalaje con fines de transporte y H) Terminales Terrestres de Carga,** integrado por: **DELEGADOS DEL PODER EJECUTIVO:** Las Dras. Ma. Noel Llugain, Cecilia Siqueira y Mariam Arakelian. **DELEGADOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:** Los Sres. Jonathan Sosa y Fabio Berrospe. **Y DELEGADOS REPRESENTANTES DE LOS EMPRESARIOS:** Los Sres. Gerardo Castillo y Victoria Márquez.

QUIENES ACUERDAN QUE:

PRIMERO: Las partes dejan constancia que se padeció error en la tabla de salarios mínimos consignados en el Acuerdo de este Consejo de Salarios de fecha 15 de mayo de 2013. En este acto las partes corrigen dicho error y establecen la tabla de salarios correcta que se adjunta y forma parte de la presente.

SEGUNDO: TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS:

TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS 01/01/2013	SALARIOS MENSUALES NOMINALES	SALARIOS NOMINALES HORA
CATEGORIA	Ajuste 01/01/13 -6,05%	
PEON/OPERARIO	\$U 9.821,17	\$U 48,07
PEON/OPERARIO PRÁCTICO	\$U 10.274,93	\$U 51,36
PEON/OPERARIO CALIFICADO	\$U 10.438,18	\$U 52,19
CHOFER	Se rige por Grupo 13 Subgrupo 7	
CHOFER AUTOELEVADOR	\$U 12.821,37	\$U 64,10
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	\$U 12.275,21	\$U 61,36
CAPATAZ O SUPERVISOR	\$U 14.964,60	\$U 74,82
PORTERO/LIMPIADOR/ VIGILANTE/SERENO	\$U 9.031,66	\$U 45,16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	\$U 10.438,18	
JEFE	\$U 20.901,82	

TERCERO: Leída que fue la presente se ratifica su contenido firmando en ocho ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.