



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

Grupo 13 - Transporte y Almacenamiento

Subgrupo 11 - Actividades marítimas complementarias y auxiliares, agencias marítimas, operadores y terminales portuarias. Depósitos Portuarios

- A) - Servicios logísticos, incluyendo operadores logísticos ubicados en zonas francas.*
- C) - Almacenamiento y depósitos para terceros*

Aviso N° 2196/014 publicado en Diario Oficial el 10/02/2014

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 27 de diciembre de 2013, reunido el *Consejo de Salarios del Grupo Nro. 13 "Transporte y almacenamiento" Subgrupo 11 "Servicios Logísticos", Literales A) "Servicios logísticos, incluyendo operadores logísticos ubicados en zonas francas" y C) "Almacenamiento y depósitos para terceros"*, integrado por **Delegados del Poder Ejecutivo:** Lic. Bolívar Moreira, Dra. Cecilia Sequeira y Dra. Mariam Arakelian, **Delegados de los Trabajadores:** Eduardo Aguirre y Juan Dorado; **Delegados de los empleadores:** Lic. Juan Pablo Muñoz y Victoria Marquez: **PRIMERO. Vigencia del laudo.** El presente laudo regirá por el período comprendido entre 1° de Julio del 2013 y el 30 de Junio del 2016.

SEGUNDO. Oportunidad de los ajustes salariales. Se efectuarán ajustes anuales sobre las remuneraciones nominales abonadas en pesos uruguayos en los siguientes períodos: 01/07/2013, 01/07/2014, 01/07/2015.

TERCERO. Ámbito de Aplicación: Las normas de los presentes literales tendrán carácter nacional y abarcarán a todas las empresas operadoras logísticas y trabajadores (cualquiera sea el tipo de mercadería que operen) pertenecientes al **GRUPO 13 "TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO", SUB-GRUPO 11 "SERVICIOS LOGÍSTICOS", LITERALES A) "SERVICIOS LOGÍSTICOS, INCLUYENDO OPERADORES LOGÍSTICOS UBICADOS EN ZONAS FRANCAS" y "C) ALMACENAMIENTO Y DEPÓSITOS PARA TERCEROS"**.

CUARTO. Ajustes Salariales para los salarios mínimos por categoría.

I) Ajuste salarial del 1er de julio de 2013. Se establece, con vigencia a partir de 1° de julio de 2013, un incremento salarial del **12,76%** sobre los salarios nominales mínimos, vigentes al 30 de junio de 2013, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

- A) 2,28%** por concepto de correctivo del Acuerdo anterior.
- B) 5%** por concepto de inflación esperada, para el período 01.07.13 - 30.06.14 resultante del centro de la banda del B.C.U.
- C) 5%** por concepto de incremento real.

II) Ajuste salarial del 1° de julio de 2014 (2do. Ajuste salarial).

Se establece, con vigencia a partir de 1° de julio de 2014, un incremento salarial sobre los salarios nominales mínimos, vigentes al 30 de junio de 2014, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

- A) Un porcentaje** concepto de inflación esperada, para el período 01.07.14 - 30.06.15 resultante del centro de la banda del B.C.U.
- B) 5%** por concepto de incremento real.
- C) Un porcentaje** por concepto de correctivo si correspondiere, en caso de verificarse diferencias - en más o en menos - entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 01.07.13 - 30.06.14.

III) Ajuste salarial del 1ero de julio de 2015 (3er. Ajuste salarial).

Se establece, con vigencia a partir de 1° de julio de 2015, un incremento salarial, sobre los salarios nominales mínimos, vigentes al 30 de junio de 2015, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

- A) Un porcentaje** por concepto de inflación esperada, para el período 01.07.15 - 30.06.16 resultante del centro de la banda del B.C.U.
- B) 5%** por concepto de incremento real.
- C) Un porcentaje** por concepto de correctivo si correspondiere, en caso de verificarse diferencias - en más o en menos - entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 01.07.14 - 30.06.15

Correctivo final: Las eventuales diferencias -en más o en menos- entre la inflación esperada para el período 01.07.15 - 30.06.16, resultante del centro de banda del BCU y la efectivamente registrada en el periodo referido serán corregidas con el ajuste inmediatamente posterior al término del presente laudo.

Salarios Mínimos: Se anexa la tabla con los salarios mínimos vigentes a partir del 1ero de julio de 2013.

QUINTO: Ajustes salariales para los salarios superiores al mínimo y hasta un 20% del mismo.

I) Ajuste salarial del 1er de julio de 2013. Se establece, con vigencia a partir de 1° de julio de 2013, un incremento salarial del **11,69%** sobre los salarios superiores al mínimo y hasta un 20%, vigentes al 30 de junio de 2013, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

A) 2,28% por concepto de correctivo del Acuerdo anterior.

B) 5% por concepto de inflación esperada, para el período 01.07.13 - 30.06.14 resultante del centro de la banda del B.C.U.

C) 4% por concepto de incremento real.

II) Ajuste salarial del 1° de julio de 2014 (2do. Ajuste salarial).

Se establece, con vigencia a partir de 1° de julio de 2014, un incremento salarial, sobre los salarios superiores al mínimo y hasta un 20%, vigentes al 30 de junio de 2014, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

A) Un porcentaje por concepto de inflación esperada, para el período 01.07.14 - 30.06.15 resultante del centro de la banda del B.C.U.

B) 4% por concepto de incremento real.

C) Un porcentaje por concepto de correctivo si correspondiere, en caso de verificarse diferencias - en más o en menos - entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 01.07.13 - 30.06.14.

III) Ajuste salarial del 1ero de julio de 2015 (3er. Ajuste salarial).

Se establece, con vigencia a partir de 1° de julio de 2015, un incremento sobre los salarios superiores al mínimo y hasta un 20%, vigentes al 30 de junio de 2015, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

A) Un porcentaje por concepto de inflación esperada, para el período 01.07.15-30.06.16 resultante del centro de la banda del B.C.U.

B) 4% por concepto de incremento real.

C) Un porcentaje por concepto de correctivo si correspondiere, en caso de verificarse diferencias - en más o en menos - entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 01.07.14 - 30.06.15

Correctivo final: Las eventuales diferencias -en más o en menos- entre la inflación esperada para el período 01.07.15 - 30.06.16, resultante del centro de banda del BCU y la efectivamente registrada en el período referido serán corregidas con el ajuste inmediatamente posterior al término del presente laudo.

SEXTO: Ajustes salariales para los salarios superiores a un 20% e inferiores al 40% de los salarios mínimos de la categoría.

I) Ajuste salarial del 1er de julio de 2013. Se establece, con vigencia a partir de 1° de julio de 2013, un incremento salarial del **9,54%** sobre los salarios superiores al 20% e inferiores al 40% por encima de los mínimos vigentes al 30 de junio de 2013, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

A) 2,28% por concepto de correctivo del Acuerdo anterior.

B) 5% por concepto de inflación esperada, para el período 01.07.13 - 30.06.14 resultante del centro de la banda del B.C.U.

C) 2% por concepto de incremento real.

II) Ajuste salarial del 1° de julio de 2014 (2do. Ajuste salarial).

Se establece, con vigencia a partir de 1° de julio de 2014, un incremento salarial, sobre los salarios superiores a un 20% por encima de los mínimos e inferiores a un 40%, vigentes al 30 de junio de 2014, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

A) Un porcentaje por concepto de inflación esperada, para el período 01.07.14 - 30.06.15 resultante del centro de la banda del B.C.U.

B) 2% por concepto de incremento real.

C) Un porcentaje por concepto de correctivo si correspondiere, en caso de verificarse diferencias - en más o en menos - entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 01.07.13 - 30.06.14.

III) Ajuste salarial del 1ero de julio de 2015 (3er. Ajuste salarial).

Se establece, con vigencia a partir de 1º de julio de 2015, un incremento salarial, sobre los salarios superiores a un 20% de los salarios mínimos e inferiores al 40% de los mismos, vigentes al 30 de junio de 2015, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

A) Un porcentaje por concepto de inflación esperada, para el período 01.07.15 - 30.06.16 resultante del centro de la banda del B.C.U.

B) 2% por concepto de incremento real.

C) Un porcentaje por concepto de correctivo si correspondiere, en caso de verificarse diferencias - en más o en menos - entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 01.07.14 - 30.06.15

Correctivo final: Las eventuales diferencias -en más o en menos- entre la inflación esperada para el período 01.07.15 - 30.06.16, resultante del centro de banda del BCU y la efectivamente registrada en el periodo referido serán corregidas con el ajuste inmediatamente posterior al término del presente laudo.

SÉPTIMO: Ajustes salariales para los salarios superiores a un 40% de los salarios mínimos de la categoría .

I) Ajuste salarial del 1er de julio de 2013. Se establece, con vigencia a partir de 1º de julio de 2013, un incremento salarial del **7,39%** sobre los salarios superiores al 40% por encima de los mínimos vigentes al 30 de junio de 2013, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

A) 2.28% por concepto de correctivo del Acuerdo anterior.

B) 5% por concepto de inflación esperada, para el período 01.07.13 - 30.06.14 resultante del centro de la banda del B.C.U.

C) 0% por concepto de incremento real.

II) Ajuste salarial del 1º de julio de 2014 (2do. Ajuste salarial).

Se establece, con vigencia a partir de 1º de julio de 2014, un incremento salarial, sobre los salarios superiores a un 40% por encima de los mínimos, vigentes al 30 de junio de 2014, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

A) Un porcentaje por concepto de inflación esperada, para el período 01.07.14 - 30.06.15 resultante del centro de la banda del B.C.U.

B) 0% por concepto de incremento real.

C) Un porcentaje por concepto de correctivo si correspondiere, en caso de verificarse diferencias - en más o en menos - entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 01.07.13 - 30.06.14.

III) Ajuste salarial del 1ero de julio de 2015 (3er. Ajuste salarial).

Se establece, con vigencia a partir de 1º de julio de 2015, un incremento salarial, sobre los salarios superiores a un 40% por encima de los mínimos, vigentes al 30 de junio de 2015, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

A) Un porcentaje por concepto de inflación esperada, para el período 01.07.15 - 30.06.16 resultante del centro de la banda del B.C.U.

B) 0% por concepto de incremento real.

C) Un porcentaje por concepto de correctivo si correspondiere, en caso de verificarse diferencias - en más o en menos - entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 01.07.14 - 30.06.15

Correctivo final: Las eventuales diferencias -en más o en menos- entre la inflación esperada para el período 01.07.15 - 30.06.16, resultante del centro de banda del BCU y la efectivamente registrada en el periodo referido serán corregidas con el ajuste inmediatamente posterior al término del presente laudo.

OCTAVO: Reliquidación de incrementos salariales. Se acuerda que la reliquidación de salarios por aplicación retroactiva de los incrementos laudados, se deberá abonar conjuntamente con sueldos devengados en enero de 2014, otorgándose un adelanto del 50% del sueldo nominal de cada empleado, a más tardar el 10 de enero de 2014.

NOVENO: Salario mínimo para el sector. Se acuerda que ningún trabajador del sector percibirá un salario inferior a \$ 13.000 nominal con vigencia a partir del 1ero. de julio de 2013, cualquiera sea la categoría que ocupe, por un empleo de acuerdo al horario máximo legal de trabajo (8 horas diarias).

DÉCIMO: Vigencia de beneficios. Los beneficios establecidos en laudos y convenios celebrados en el período 2005-2013 para este sector de actividad, continuarán en vigencia por todo el período de duración del presente laudo, siempre que sean superiores a los legales. De acuerdo a lo dispuesto en el art. 17 de la Ley N° 18.566 las partes convienen que una vez vencido el plazo de este laudo, el mismo perderá vigencia en su totalidad, extinguiéndose las condiciones de trabajo, salariales y de empleo, así como todo beneficio estipulado en este documento o en convenios sectoriales o laudos de Consejos de Salarios anteriores.

DÉCIMO PRIMERO: 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 No. 16.045, Convenios Internacionales del Trabajo No. 103, 100, 111 y 156, 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.

DÉCIMO SEGUNDO: Tratamiento de temas de alcohol y drogas. Empresarios y trabajadores acuerdan abordar tripartitamente el tema del consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral, siguiendo las recomendaciones de la OIT, sin perjuicio del ejercicio de la potestad disciplinaria en los casos que corresponda. .

DÉCIMO TERCERO: Licencia Sindical: Se reglamenta la licencia sindical de la siguiente manera: **A) Alcance:** **a)** 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 hasta tres cuartas partes de 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 otorgará un cuarto de las horas de licencia sindical generadas para los dirigentes sindicales nacionales. La cantidad de horas correspondientes a un cuarto de las generadas se multiplicara por el valor equivalente al valor hora del jornal mínimo de la categoría operario práctico B. Dicho monto será depositado en una cuenta bancaria que a los efectos abrirá el Sindicato de Rama y cuyos datos identificatorios serán consignados en acta ante la DI.NA.TRA. 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 **d)** en las horas sindicales establecidas en este laudo 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. e) 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. f) 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, 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 para el normal funcionamiento del establecimiento, ésta no podrá quedar sin ser cubiertas por personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas.

DÉCIMO CUARTO: Creación de Categoría “Operario Práctico A- Elevadorista” y redefinición de otras categorías de laudos anteriores.

I) Se acuerda, con vigencia a partir del 1º de abril de 2014, la creación de la categoría “**OPERARIO PRÁCTICO A - Elevadorista**” y la redefinición de las categorías de operario común, operario práctico y operario calificado. II) Las empresas comunicarán al Personal a más tardar el 28 de febrero de 2014, las vacantes que tengan para la categoría OPERARIO PRACTICO A-Elevadorista. Los interesados en ocupar las mismas deberán comunicar por escrito a la empresa su interés, aportando el curriculum correspondiente. La empresa procederá a realizar una selección de los candidatos que considere más calificados y les dará un entrenamiento y prueba durante 120 días. Superados exitosamente ambos requisitos, el trabajador seleccionado quedará confirmado en la categoría mencionada y se le reliquidará el mes de marzo con el valor correspondiente a la categoría Operario Práctico A- Elevadorista.

OPERARIO COMÚN:

“Es el trabajador que carga y descarga mercaderías generales en forma manual y/o mediante el uso de lagarto, carretilla y/o eléctrica. Estiba y desestiba de acuerdo a las instrucciones recibidas por orden superior. Puede realizar tareas de limpieza, así como labores de fraccionamiento, flejado, strechar, reembolsados, pesaje, envasado, etiquetado, acondicionamiento manual de pallets y/o cajas para su estiba o egreso, toma de datos con No de serie y etiquetas de identificación de bultos. Asimismo deberá subrogar por ausencia temporal tareas de la categoría superior.

Requerimientos: Se valorará ciclo básico completo.

OPERARIO PRÁCTICO B:

“Además de las tareas de peón común, manipula mercaderías en general: manipuleo, carga, descarga, estiba, en forma manual y/o mediante el uso de lagarto, carretilla y/o eléctrica, orderpicker, apiladora, para movimientos de la mercadería. Preparación y armado de pedidos, picking, estiba en todas sus formas, acondicionamiento, reparación y/o retoques de productos y/o embalajes, ensamblado y terminación de producto, pudiendo ser necesaria en general la utilización de medios electrónicos. Verificación de datos, características de la mercadería, inventarios y/o tareas afines. Tareas generales y complementarias al transporte. Asimismo deberá subrogar por ausencia temporal tareas de la categoría superior”.

Requerimientos: Se valorará ciclo Básico completo. Se valorará el manejo básico de herramientas informáticas (Outlook, Excel, Word)

OPERARIO PRÁCTICO A - Elevadorista:

"Además de las tareas que realiza el Operario práctico B, es Personal que manipula mercaderías en general: manipuleo, carga, descarga, estiba, en forma manual e incluye el uso elementos autopropulsados **como el autoelevador** convencional, retráctil y/o trilateral (en todas sus formas de propulsión), manejo de vehículos que sirvan para el movimiento de la mercadería, o colaboradores directos de éstos. Preparación y armado de pedidos, picking, estiba en todas sus formas, acondicionamiento, reparación y/o retoques de productos y/o embalajes, ensamblado y terminación de producto, pudiendo ser necesaria en general la utilización de medios electrónicos. Verificación de datos, características de la mercadería, inventarios y/o tareas afines. Tareas generales y complementarias al transporte.

Asimismo deberá subrogar por ausencia temporal tareas de la categoría superior."

Requerimientos: se valorará Ciclo Básico completo. Se valorará el manejo básico de herramientas informáticas (Outlook, Excel, Word).

SALARIO MÍNIMO PARA ESTA NUEVA CATEGORÍA: Valor intermedio entre Operario Calificado y Operario Práctico B que al 1ero. de julio de 2013 es el siguiente: \$ 16.641,75.

OPERARIO CALIFICADO

"Realiza las mismas tareas que el operario práctico A - Elevadorista, posee conocimientos, experiencia y habilidades comprobadas superiores a la categoría antes mencionada en la manipulación de todo tipo de cargas. Control de calidad y conteo, cierre del proceso de ingreso y egreso, ajustes de diferencias y lista de empaque de mercaderías en general, inclusive por medios electrónicos. Asimismo deberá subrogar por ausencia temporal tareas de la categoría superior"

Requerimientos: se valorará secundaria completa y/o similar reconocido. Preferentemente manejo de herramientas informáticas (Outlook, Excel, Word).

DÉCIMO QUINTO. Cláusula de descuelgue. Las partes acuerdan que en caso de que una empresa no pueda acceder al cumplimiento del presente laudo, por causas debidamente justificadas y documentadas ante la autoridad competente, podrá solicitar el descuelgue del presente laudo.

DÉCIMO SEXTO. Cláusula de salvaguarda. Las partes acuerdan reunirse para renegociar el presente laudo dentro del plazo de su vigencia en caso de que la inflación supere el 12% anual o el PBI anualizado fuese inferior al 2%.

DÉCIMO SÉPTIMO. Cláusula de paz y de prevención y solución de conflictos.

I) Durante la vigencia del presente laudo los trabajadores y el SUCTRA no realizarán peticiones de mejoras salariales o relativos al establecimiento de nuevos beneficios, ni promoverán acciones gremiales de clase alguna, que tengan relación directa o indirecta con cualquiera de los aspectos y temas acordados o que hayan sido objeto de petición por el sindicato en el marco de las negociaciones, aún cuando los mismos no hayan sido finalmente convenidos y recogidos en el presente laudo. Quedan exceptuadas las medidas de conflicto resueltas con carácter general por el PIT-CNT.

II) Cualquier situación conflictiva será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión bipartita, la cual dispondrá de 10 días hábiles a efectos de buscar una solución. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos de que éste asuma su competencia de conciliador. De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito en el plazo de 10 días hábiles desde que se realizó la primera audiencia, se elevará el diferendo a la competencia natural del MTSS a través de la DINATRA. Transcurrido un plazo de 10 días hábiles sin llegarse a un arreglo, las partes quedarán en libertad para adoptar las medidas de autotutela que consideren convenientes. En consecuencia, antes de finalizar el proceso antes descripto no podrán tomar ningún tipo de medida de conflicto.

III) No se aplicarán sanciones disciplinarias a los trabajadores que adoptaron y/o participaron de medidas de conflicto (legales o no) durante el período de negociación de este laudo.

DÉCIMO SEXTO. Observancia y promoción de la libertad sindical. Las partes reiteran su reconocimiento sobre la vigencia de lo dispuesto en los Convenios Internacionales de O.I.T. Números 87, 98 y 154 sobre mutua libertad sindical, así como de la Ley N° 17.940.

DÉCIMO OCTAVO. Partida única y extraordinaria. Las partes acuerdan el pago de una partida única y extraordinaria de \$ 6.500 que se pagará a los empleados que hayan ingresado a la empresa con anterioridad al 1ero. de julio de 2013, en tres cuotas de acuerdo a los siguientes montos y fechas: a) la cantidad de \$ 2.000 a pagar antes del 31 de marzo de 2014; b) la cantidad de \$ 2.000 a pagar antes del 31 de marzo de 2015 y c) la suma de \$ 2.500 a pagar a más tardar el 31 de marzo de 2016. II) A partir del 1ero. de julio de 2016, la doceava parte del valor de la partida de \$ 2.500 (es decir, la cantidad de \$ 208) se incorporará al sueldo de aquellos empleados que perciban en ese momento una retribución fijada entre el salario mínimo laudado y hasta un 20% del mismo, siempre que su categoría sea la de operario común, operario práctico A o B u operario calificado y con la condición de que el empleado haya ingresado a la empresa antes del 1ero. de julio de 2015 (aunque no tenga derecho a percibir la partida por haber ingresado luego del 1ero. de julio de 2013).

DÉCIMO NOVENO. Salud. Las partes acuerdan que los trabajadores mayores 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 dentro de los 10 días corridos de realizado el mismo.

VIGÉSIMO. Día del trabajador de la logística. Se fija el 16 de marzo de cada año como día del trabajador de la logística. En caso de que el empleado se ocupado en ese día, el empleador deberá pagar una remuneración equivalente al doble del normal (art. 18 de la Ley Nro. 12.590).

Y para constancia se suscriben tres ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados en la comparecencia.

CATEGORÍA	Mínimo 01/07/2013
Operario	\$ 13.000,00
Portero / Vigilante o sereno	\$ 13000
Operario Práctico	\$ 15.589,52
Operario Practico A	\$ 16.636,61
Operario Calificado	\$ 17683,94
Auxiliar Administrativo	\$ 15.676,84
Oficial de Mantenimiento	\$ 15306,70
Capataz o Supervisor	\$ 17913,24
Jefe	\$ 23.975,00
Limpiador	\$ 14.308,44