



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

Grupo 13 - Transporte y Almacenamiento

Subgrupo 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.

Aviso N° 3259/012 publicado en Diario Oficial el 14/02/2012

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, a los 26 días del mes de diciembre de 2011, reunido el Grupo N° 13 de Consejo de Salarios "Transporte y Almacenamiento" integrado: **Por el Poder Ejecutivo:** Las Dras. Cecilia Siqueira y Mariam Arakelian y el Lic. Bolívar Moreira. **Por el Sector Empresarial:** La Sra. Cristina Fernández y el Sr. Gustavo González. **Y por el Sector Trabajador:** Los Sres. Juan Llopart y Carlos Bastón, **QUIENES MANIFIESTAN QUE:**

PRIMERO: Recepcionan el acuerdo alcanzado en el Consejo de Salarios del Grupo N° 13 "Transporte y Almacenamiento", **Sub-grupo N° 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"**.

SEGUNDO: Se ha cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 14 de la ley N° 10.449.

TERCERO: Solicitan al Poder Ejecutivo la extensión al ámbito nacional del mencionado Acuerdo, así como su registro y publicación.

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

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 29 de noviembre de 2011, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 13 "**Transporte y Almacenamiento**", **Sub-grupo N° 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"**, integrado por: **DELEGADOS DEL PODER EJECUTIVO:** Las Dras. Ma. Noel Llugain, Cecilia Siqueira y Mariam Arakelian y el Lic. Bolívar Moreira. **DELEGADOS DEL SECTOR EMPRESARIAL:** Los Sres. Gustavo González y Humberto Perrone y el Dr. Sergio Suero. **DELEGADOS DE LOS TRABAJADORES:** Los Sres. Juan Llopart y Freddy Rostagnol.

ACUERDAN QUE:

PRIMERO: Las partes profesionales acordaron realizar una recopilación de la normativa vigente a la fecha a efectos de facilitar su conocimiento a las empresas y trabajadores del sector.

SEGUNDO: Las partes acuerdan que las condiciones laborales válidas y vigentes a la fecha para todas las empresas y trabajadores comprendidos en el Grupo 13, 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**", son las que se pasan a señalar.

La presente regulación comprende a los distintos literales del Grupo 13, sub-grupo 07, respectivamente Capítulo "Transporte de Leche a granel", y Capítulo "Resolución de bebidas" en la medida en que esté establecido a texto expreso.

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 8 de octubre 2007 referido a la posibilidad de modificación unilateral de convenios.

Durante la vigencia de un convenio, no corresponde que ninguna de las partes pretenda modificar unilateralmente las condiciones del mismo, ya que esto vulnera el principio de buena fe, base fundamental de la negociación.

TERCERO: Cualquier acuerdo o convenio bipartito (realizado entre una empresa y la organización sindical de la misma) que contenga condiciones diferentes a las indicadas en el presente documento, que hubiera sido negociado por las partes, o se negocie en el futuro, deberá para ser válido ofrecer condiciones más beneficiosas para los trabajadores que las previstas en el presente.

CUARTO: Requisitos para la constitución formal de una empresa de transporte profesional de carga.

Artículos 242 y 270 de la ley 17.296 de 21 de febrero de 2001 sobre Registro de Empresas Profesionales de Transporte Terrestre de Cargas para Terceros a cargo de la DNT del M.T.O.P.

Decreto 349/001 del 4 de septiembre de 2001, decreto 62/003 del 13 de febrero de 2003, decreto 253/009 de 25 de mayo de 2009, y Resolución M.T.O.P de 28 de abril de 2009.

QUINTO. Disposiciones generales para choferes:

Laudo de 1965, resolución 6 de julio de 1965, publicado en el D.O el 20 de julio de 1965, literales p) y r).

"DISPOSICIONES GENERALES RAMASA Y D)" "p)- Los choferes, estando en funciones, no podrán manipular fuera del camión carga alguna que represente tareas de peón. "r)- Los empleados internos que realicen cobranzas o manejen valores recibirán una compensación de ... pesos mensuales".

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 18 de noviembre de 2011.

Ajustándose a la fecha la compensación a abonar a los empleados internos, comprendidos en las categorías de Administrativos, equivale a \$ 295 mensuales. Por ejemplo un auxiliar de escritorio que perciba \$ 10.263,01 mensuales (mínimo para la categoría) o un salario superior a éste, por concepto de salario percibirá, en caso de manejar valores \$ 295 mensuales por compensación.

En virtud de que la cláusula hasta la fecha contenía valores no actualizados, las partes acuerdan que la misma actualizada, será aplicable conjuntamente con los ajustes que corresponden al primero de enero de 2012 y no en forma retroactiva.

Decreto 408/985, 1° de agosto de 1985.

Artículo 4. "Establécese una compensación del 10% sobre el salario fijado en este decreto para los choferes o peones que realicen además tareas de cobranza.". Se entiende por "salario fijado en este decreto" el mínimo aplicable a la categoría de choferes o peones que en el caso realicen las tareas de cobranza. Por ejemplo un chofer de semirremolque con un jornal diario de \$ 500.01 (mínimo para la categoría), o superior a éste, percibirá una compensación de \$ 50, por día por el día que realice la tarea.

En virtud de que la cláusula hasta la fecha contenía valores no actualizados, las partes acuerdan que la misma actualizada, será aplicable conjuntamente con los ajustes que corresponden al primero de enero de 2012 y no en forma retroactiva.

SEXTO: Día de descanso:

Decreto 408/985, del 1° de agosto de 1985.

Artículo 8. "Condiciones laborales para transporte nacional; b) Se fija el día domingo como día de descanso semanal, con excepción de transporte interdepartamental de leche, en que el descanso será rotativo a razón de un día semanal, en caso de trabajar el día de descanso, se pagará doble.

Decreto 585/006, del 19 de diciembre de 2006.

DECIMOTERCERO: "Descanso semanal para Transporte de Haciendas. Se establece, para las empresas cuya especialidad sea el transporte de hacienda, considerándose por tales las que perciban más del 50% de su facturación por este concepto (transporte de haciendas), que sus trabajadores deberán gozar de un día de descanso por cada seis días trabajados. Este día de descanso podrá no coincidir con el día domingo. En caso que por cualquier motivo el trabajador deba cumplir funciones ese día de descanso, la paga deberá ajustarse a lo establecido en la forma legal vigente.

SEPTIMO: Día del trabajador:

Decreto 51/986, del 28 de enero de 1986.

Artículo 6 "Declarase el 9 de enero de cada año, día del trabajador del transporte de cargas el que se considerará laborable debiendo abonarse una retribución

extraordinaria al personal obrero consistente en un jornal de 8 horas y al personal administrativo 1/25 avas partes del sueldo.”.

OCTAVO: Ropa de Trabajo.

Decreto 408/985, del 1ero de agosto de 1985.

Artículo 8. Condiciones laborales para el transporte nacional; g) Vestimenta: las empresas entregarán a los trabajadores con más de un año en la misma 2 equipos anuales de ropa de trabajo, un equipo de verano y uno de invierno por año, un equipo de lluvia cada tres años, y para el caso del transporte de combustible un par de guantes por año.

Decreto 51/986, del 28 enero de 1986.

Artículo 14 “Se fijan fechas para entrega de la ropa de trabajo. La ropa de invierno se entregará antes del 30 de abril y la de verano antes del 30 de noviembre.

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 18 de noviembre de 2008 relativo a la ropa de trabajo.

Si la empresa efectúa transportes nacionales e internacionales, deberá aplicarse la condición que sea más favorable para el trabajador. A nuestro entender sería de aplicación el artículo 7o del Decreto 408/985 en cuanto a la definición de la indumentaria y el artículo 8° del mismo Decreto para los trabajadores.

NOVENO: Horario y Jornada de Trabajo:

Decreto 408/985, del 1° de agosto de 1985.

Artículo 8 “Condiciones laborales para el transporte nacional. h) Horario: en el transporte de carga refrigerado y el interdepartamental de leche quedará liberado el horario a las necesidades del mismo. En el transporte de combustible, el horario se regirá por el horario de las plantas de combustible.”.

Decreto 585/006 del 19 de diciembre de 2006

VIGÉSIMO PRIMERO: “Limitaciones horarias Las partes acuerdan, dadas las mutuas concesiones realizadas, que por sus condiciones particulares, la actividad de transporte de carga está eximida de limitaciones de horas extras, para el fiel cumplimiento de los servicios, mientras se cumplan los períodos de descanso establecidos”.

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 17 de septiembre 2007-referido a la aplicación a categorías diversas.

El artículo vigésimo primero del Convenio Colectivo, recogido por Decreto del poder Ejecutivo (585/006), del 19 de diciembre de 2006, es aplicable a todas las categorías de trabajadores contenidas en dicho acuerdo.

Decreto 585/006 del 19 de diciembre de 2006.

OCTAVO: “Tiempos de simple presencia; Se establece en concordancia con el Convenio 153 de OIT, que las ocho horas de simple presencia, espera, o disponibilidad que se dediquen al pernocte no se consideran tiempo trabajado; Sin perjuicio de esto, esas horas se abonarán como se indica:

- a)- A un valor de hora igual al 17,5% (diecisiete y medio por ciento) del valor de la hora extra si son pasados en el vehículo y este ofrezca posibilidades de dormir cómodamente.
- b)- Si el vehículo no ofreciera comodidades para dormir y la empresa no suministrara hospedaje apropiado, se abonarán también al 17.5% indicado.
- c)- A cero % del valor de la hora extra si fueran pasados en hospedaje apropiado suministrado por la empresa.

En estos dos últimos casos (literales b y c), únicamente, el trabajador deberá percibir el viático correspondiente (pernocte), indicado en el numeral anterior. Si el trabajador se encontrare en su domicilio cumpliendo estos tiempos de simple presencia, espera o disponibilidad que se dediquen al pernocte, no percibirá salario ni viático alguno.

Otros tiempos de simple presencia espera o disponibilidad, tendrán valores diferenciados según los literales a) y b) siguientes:

a)- Para todas las especialidades excepto la mencionada en literal siguiente, se acuerda que después de cuatro horas extras efectuadas en un día, otros tiempos de simple presencia, espera o disponibilidad en los cuales no puedan efectuarse viajes por razones ajenas a la empresa, se abonarán a un valor de hora igual al 17,5% (diecisiete y medio por ciento) del valor de la hora extra por hora, hasta un máximo de cuatro horas por día trabajado.

b)- Para la especialidad de transporte de contenedores exclusivamente, se acuerda que después de cuatro horas extras efectuadas en un día, otros tiempos de simple presencia, espera o disponibilidad en los cuales no puedan efectuarse viajes por razones ajenas a la empresa, se abonarán a un valor de hora igual al 57% (cincuenta y siete por ciento) del valor de la hora extra por hora, hasta un máximo de cuatro horas por día trabajado.

c)- En caso de transportes de contenedores que deban efectuarse bajo la modalidad "despacho aduanero directo", los tiempos de espera que sean necesarios para cargar el contenedor en el camión, mientras operan los buques portacontenedores, se continuarán a abonando en la forma actual.

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 18 de noviembre de 2008 relativo a la jornada de trabajo.

"Todas las horas de conducción son horas trabajadas. Acordándose que *la actividad de transporte de carga está eximida de limitaciones de horas extra, para el fiel cumplimiento de los servicios, mientras se cumplan los períodos de descanso establecidos.* (artículo vigésimo primero laudo en Decreto 585/006)."

"Asumiendo que el chofer pernocta en el vehículo, en el caso propuesto, se dispuso (artículo octavo laudo en Decreto 585/06) *"que después de cuatro horas extra efectuadas en un día otros tiempos de simple presencia, espera o disponibilidad en los cuales no puedan efectuarse viajes por razones ajenas a la empresa, se abonarán a un valor de hora igual al 17,5% (diecisiete y medio por ciento) del valor de la hora extra por hora, hasta un máximo de cuatro horas por día trabajado.* Resumiendo: Además del jornal, deben abonarse cuatro horas extra, cuatro horas por simple presencia y el viático por pernocte correspondiente."

"No debe confundirse tiempo de conducción con tiempo trabajado. Todos los tiempos, exceptuando el de pernocte se consideran tiempos trabajados (artículo octavo laudo en Decreto 585/06). Los salarios mínimos establecidos corresponden a jornadas de ocho horas, el resto de la jornada se considerará horas extra y se abonará en concordancia."

DECIMO: Feriados no Laborables.

Decreto 154/987, del 18 de marzo de 1987.

Artículo 5 "Establécese que los feriados de los días 1ero. de enero, 1ero. de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre se abonarán incluyendo las horas extras que se realizan en forma habitual y permanente."

DECIMO PRIMERO: Cartelera Sindical.

Decreto 51/986, 28 enero de 1986.

Artículo 16. "Las empresas permitirán la instalación de carteleras gremiales con las condiciones que se establecen.

a) Deberá ser manejada exclusivamente por el Delegado de la empresa. b) Se entregará copia de toda la información a la administración.

c) Será utilizada únicamente para comunicaciones de tipo gremial.

d) La información no deberá contener agravios para el sector empresarial ni podrá afectar a los obreros no afiliados al gremio. **DECIMO SEGUNDO:**

Licencia Sindical.

Decreto 766/008, del 22 de diciembre 2008.

Numeral 9) "LICENCIA SINDICAL. 1) 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 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. 3) 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 multiplicará por el valor equivalente al valor hora del jornal mínimo de la categoría Chofer de Semirremolque de la Rama A. 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. 4) El uso de las horas de licencia gremial pagas por las empresas, según lo dispuesto en el numeral segundo del presente artículo o cuando el dirigente de rama o nacional sea, además, dirigente del comité de base o sindicato de empresa, debe ser anunciado por escrito con una anticipación no menor a 48 horas, salvo situaciones especiales que sean razonablemente justificables y en cuyo caso deberá comunicarse con la mayor antelación posible. La licencia gremial deberá ser usada en coordinación entre el Comité de Base o Sindicato y la empresa; asegurando el normal funcionamiento de esta. A posteriori deberá exhibirse a la empresa el comprobante del comité de base, sindicato de empresa o de Rama que justifique dicha licencia. 5) El presente Decreto Reglamentario no menoscabará la existencia de condiciones más favorables emergentes de la práctica o de convenios colectivos, ni aquellas que pudieran surgir en el futuro por Consejo de Salarios o Convenio Colectivo (Art. 4, Ley 17940)".

Acta de Consejo de Salarios del 25 de marzo de 2009. (se establece sin perjuicio de los recursos administrativos en curso).

"SEGUNDO: En este acto los delegados representantes de los trabajadores comunican a los delegados representantes de los empresarios que: 1) la cuenta bancaria en la cual se debe realizar el depósito de acuerdo a lo establecido en el mencionado artículo, es la cuenta **-CAJA DE AHORROS EN MONEDA NACIONAL del BROU, Agencia Paso Molino, N° 185-042512-0.** 2) los depósitos correspondientes deberán ser realizados dentro de los 15 días siguientes a la finalización del mes que corresponde. 3) dentro de los 5 días posteriores a la realización del depósito, la empresa comunicará al S.U.T.C.R.A., al fax 2 924 30 86..., la realización del depósito, adjuntando copia de la documentación emitida por el BROU a la que deberá agregar el nombre de la empresa. A partir de la recepción del fax se dará por cancelada la obligación correspondiente a ese mes por parte de la empresa."

Convenio Colectivo del 26 de mayo de 2011.

"VIGÉSIMO SEGUNDO: LICENCIA SINDICAL: Comprende a todos los sectores del Grupo 13, Sub Grupo 07, que no tienen regulación propia. Se deja constancia que el valor hora para la aportación de la licencia sindical de los dirigentes nacionales, a partir del 1 de enero de 2011 es de \$ 54,37. Y a partir del 1 de julio de 2011 será de \$ 62,50.- La delegación empresarial deja constancia que está cláusula se establece sin perjuicio de los recursos administrativos en curso".

DECIMO TERCERO: Formas de remuneración.

Decreto 154/987, del 18 de marzo de 1987.

"Artículo 1 Numeral V literal a) Las remuneraciones mínimas corresponden a jornadas laborales de ocho horas."

"Numeral V literal b) El personal retribuido con sueldo mensual seguirá percibiendo sus haberes en igual forma calculándose su sueldo por la suma de 25 jornales, acorde con su categoría".

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 23 de noviembre de 2006 referido a modificación del contrato de trabajo en lo atinente al cálculo de salarios en transformación de mensuales a jornaleros y viceversa."

"Cuando ya exista un contrato de trabajo entre trabajador y empleador, y se haya decidido u a modificación del contrato de trabajo en el sistema de remuneración pasando de mensual a jornalero o viceversa, deberá seguirse el siguiente procedimiento: a) por ser una modificación del contrato de trabajo, la misma debe ser el resultado de una negociación con las máximas garantías para todas las partes. b) Cuando se vaya a pasar el sistema de remuneración de mensual a jornalero deberá tomarse el sueldo mensual y dividirlo entre veinticinco a efectos de la determinación del jornal. c) Cuando se vaya a pasar del sistema d remuneración de jornalero a mensual deberá multiplicarse el jornal por veinticinco, a efectos de la determinación del salario mensual".

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 1° de octubre de 2009 referido al uso de ticket alimentación.

"SEGUNDO. El ticket alimentación puede ser utilizado como complemento del salario mínimo del trabajador hasta un 20% de acuerdo a lo que establece la Ley. TERCERO. Ambas partes entienden que ninguna otra prestación en especie podrá incluirse en el concepto de masa salarial."

Convenio Colectivo 26 de mayo 2011.

"DÉCIMO OCTAVO: FORMA DE PAGO ALTERNATIVA EN EL TRANSPORTE DE HACIENDA (media y larga distancia):

Las empresas podrán convenir con sus trabajadores de las categorías A2 y A3 otra modalidad conceptual de retribución, incorporando los conceptos de jornales y horas extras mediante una modalidad de pago alternativa. Tal como es de uso común en otros sectores de transporte terrestre, los conceptos de jornales y horas extras se detallarán como se dirá:-

Precisiones previas:

1) La realidad fáctica indica que una jornada habitual promedio de un chofer en estas condiciones, es de 12 horas, en la cual el tiempo real de conducción es de ocho horas (jornada legal), y las cuatro restantes se aplican a tareas auxiliares complementarias (por ejemplo: carga y descarga, control de unidad, etc.), descansos y tiempos de simple presencia.

2) El mayor porcentaje de los kilómetros recorridos en el mes se hacen durante las primeras 8 horas, los que serán pagos a \$ (X) (a convenir). Los restantes kilómetros se considerarán trabajados en tiempo extra por lo que se abonarán al doble de su valor (\$ X por 2) (pago de horas extras).

3) El mínimo de masa salarial asegurado para quienes opten por esta forma de pago será un 10% superior al acordado en la forma general, en las mismas condiciones que el régimen general. Al 1° de julio de 2011 será de **\$ 15.730** (ver punto que sigue).

4) Se tomaron los siguientes supuestos: Velocidad promedio 60 Km/h y que los tiempos de conducción son hasta de 6.5 horas en las primeras ocho horas y de hasta 2.5 hs. en las cuatro horas restantes. Estos supuestos generales pueden ser modificados por los acuerdos particulares.

5) En estas condiciones y de acuerdo a lo regulado por el Convenio N° 153 de OIT

aprobado por ley 16.039, ningún conductor podrá conducir ininterrumpidamente más de cuatro horas sin tener un descanso intermedio mínimo de 30 minutos. Estas cuatro horas podrán extenderse hasta cinco por razones fundadas (ejemplos: mínima distancia para llegada a destino, falta de estacionamiento adecuado, etc.). Este descanso podrá omitirse si los conductores contarán con pausas suficientes a consecuencia de interrupciones previstas o por el carácter intermitente de su trabajo. Durante las interrupciones, el conductor no podrá realizar otros trabajos. A los efectos del presente numeral, no se considerarán otros trabajos el tiempo de espera ni el tiempo no dedicado a la conducción que se pase en un vehículo

6) Los convenios realizados bajo esta modalidad no podrán tener una duración menor a un año y deberán ser registrados por la Comisión indicada en el punto siguiente.

DÉCIMO NOVENO: COMISION DE SEGUIMIENTO DE CONVENIOS:

Se crea en este ámbito la Comisión de Seguimiento de Convenios, que tendrá por cometidos:

- a) Realizar un documento tipo para los convenios.
- b) Registrar los convenios efectuados bajo la nueva modalidad de pago.
- c) Establecer el valor de (X) antedicho, de común acuerdo de sus integrantes.
- d) Aprobar formas diferentes de convenios al establecido en forma general, siempre que respete a la legislación vigente y tenga condiciones de trabajo más favorables."

Acuerdo de fecha 1ero. de septiembre de 2011.

"TERCERO: Las partes acuerdan establecer el Convenio "tipo" para el Transporte de Hacienda, de acuerdo a lo establecido en la cláusula Décimo Octava numeral 6 del Acuerdo de fecha 26 de mayo de 2011. A continuación se establece el CONVENIO TIPO:

"La empresa XXXX inscrita en el Banco de Previsión Social con el número XXXX y en la Dirección General Impositiva con el número XXXX acuerda con sus trabajadores de las categorías chofer A 2 y A 3, que firman este Acuerdo, la forma de pago alternativa para el transporte de hacienda en media y larga distancia, establecida en el Acuerdo del Consejo de Salarios del Grupo N° 13 Transporte y Almacenamiento, Subgrupo N° 07 Transporte de Carga Nacional del día 26 de mayo de 2011.

Precisiones previas:

1) En la cláusula Décimo Octavo del referido Acuerdo, se habilitó que las empresas puedan convenir con sus trabajadores de las categorías chofer A 2 y A 3 otra modalidad conceptual de retribución incorporando los conceptos de jornales y horas extras mediante una modalidad de pago alternativa para el transporte de hacienda de media y larga distancia.

2) La realidad fáctica indica que una jornada habitual promedio de un chofer en estas condiciones, es de 12 horas, en la cual el tiempo real de conducción es de ocho horas y las cuatro restantes se aplican a tareas auxiliares complementarias (por ejemplo: carga y descarga, control de unidad, etc.), descansos y tiempos de simple presencia.

3) Se toman para este Convenio los siguientes supuestos: a) velocidad promedio 65 km/h, b) los tiempos de conducción son de hasta 6.5 horas en las primeras 8 horas y de hasta 2.5 horas en las 4 restantes.

CONVENIO:

Bajo concesiones recíprocas las partes convienen

1) El 66% de los kilómetros recorridos en el mes, se hace durante las primeras 8 horas (con un máximo de 10.000 kilómetros recorridos en éstas), los que serán pagos a \$ 1.50 el kilómetro. Los restantes kilómetros se considerarán trabajados en tiempo extra por lo que se abonarán al doble de su valor (1.50 por 2): \$ 3.00

el kilómetro. Estos importes tienen naturaleza salarial y se contemplarán en los distintos rubros laborales.

2) El mínimo de masa salarial asegurado a partir del 1° de julio de 2011 de acuerdo a la cláusula Décimo Tercera del referido Acuerdo para quienes suscriben este Convenio, será mayor al acordado tal como se establece a continuación, según cómo se encuentren los trabajadores en las franjas establecidas:

FRANJA "A": 10% superior al establecido de \$ 14.300 o sea \$ 15.730.

FRANJA "B": 20% superior al establecido de \$ 14.300 o sea \$ 17.160.

FRANJA "C": 30% superior al establecido de \$ 14.300 o sea \$ 18.590.

El pago de viáticos no está incluido en ésta forma de pago por lo que deberán abonarse en la forma establecida para el personal jornalero de estas categorías

3) Vigencia: El presente Convenio abarcará el período comprendido entre XXXXX y el ZZZZ (período no menor a un año). Se renovará de forma automática siempre y cuando una de las partes no comunique en forma escrita a la otra y al Grupo N° 13 subgrupo N° 07 su voluntad de no renovar, con un plazo mínimo de 30 días antes de su vencimiento.

4) Los ajustes salariales a partir del 1o de enero de 2012, para el kilómetro recorrido, serán los de la FRANJA A y para los mínimos de masa salarial se aplicarán los correspondientes a cada FRANJA de acuerdo a su ubicación al 1o de julio de 2011.

5) A los efectos del pernocte y/o tiempo de simple presencia, espera o disponibilidad se considerará el valor de la hora extra, el correspondiente al jornal mínimo del Acuerdo de salarios del Grupo N° 13 subgrupo N° 07 vigente.

6) En éstas condiciones y de acuerdo a lo regulado por el Convenio N° 153 de la OIT aprobado por ley N° 16.039, ningún conductor podrá conducir ininterrumpidamente más de 4 horas sin tener un descanso intermedio mínimo de 30 minutos. Estas cuatro horas podrán extenderse a cinco por razones fundadas (ejemplos: mínima distancia para llegar a destino, falta de estacionamiento adecuado, etc). Este descanso podrá omitirse si los conductores contaran con pausas suficientes a consecuencias de interrupciones previstas o por el carácter intermitente de su trabajo. Durante las interrupciones el conductor no podrá realizar otros trabajos. A los efectos del presente numeral no se considerarán otros trabajos el tiempo de espera ni el tiempo no dedicado a la conducción que se pase en el vehículo. Este numeral se revisará al momento en que se regule el Convenio N° 153 en forma general para todos los sectores.

7) Este acuerdo no tendrá valor si no está registrado en la Comisión de Seguimiento de Convenios creada en el Acuerdo de Consejo de Salarios del grupo N° 13 subgrupo N° 07 el 26 de mayo de 2011

8) Tiempo de simple presencia:

Se establece en concordancia con el Convenio N° 153 de OIT, que las ocho horas de simple presencia, espera, o disponibilidad que se dediquen al pernocte no se consideran tiempo trabajado; sin perjuicio de esto, esas horas se abonarán como se indica:

a) A un valor de hora igual al 17,5% (diecisiete y medio por ciento) del valor de la hora extra si son pasados en el vehículo y este ofrezca posibilidades de dormir cómodamente.

b) Si el vehículo no ofreciera comodidades para dormir y la empresa no suministrara hospedaje apropiado, se abonarán también al 17.5% indicado.

c) A cero % del valor de la hora extra si fueran pasados en hospedaje apropiado suministrado por la empresa.

En estos dos últimos casos (literales b y c), únicamente, el trabajador deberá percibir el viático correspondiente de pernocte.

Si el trabajador se encontrare en su domicilio cumpliendo estos tiempos de

simple presencia, espera o disponibilidad que se dediquen al pernocte, no percibirá salario ni viático alguno.

Otros tiempos de simple presencia, espera o disponibilidad, después de cuatro horas extras efectuadas en un día, en los cuales no pueda efectuarse viajes por razones ajenas a la empresa, se abonarán a un valor de hora igual al 17,5% (diecisiete y medio por ciento) del valor de la hora extra por hora, hasta un máximo de cuatro horas por día trabajado. 9) Descanso semanal. Se acuerda que estos trabajadores gozarán de un día de descanso cada seis días trabajados. Este día de descanso podrá no coincidir con el día domingo. En de que por cualquier motivo el trabajador deba cumplir funciones ese día de descanso la paga deberá ajustarse en la forma legal vigente”.

DÉCIMO CUARTO: Cargas Peligrosas.

Decreto 585/006 del 19 de diciembre de 2006.

“DÉCIMO: Cargas peligrosas, identificadas con alguno de estos rótulos: explosivos, gases inflamables, líquidos inflamables, sólidos inflamables o que desprendan gases inflamables al contacto con agua, corrosivos. Se considerarán a estos efectos, empresas de transporte de cargas peligrosas, aquellas que realicen en forma habitual esta tarea y cuya facturación anual, implique al menos el 70% por este concepto. Los chóferes de Semirremolque de esas empresas, cuando sean afectados a esta tarea, recibirán un 6,5% calculado sobre el jornal mínimo para la categoría, de prima especial adicional, si su salario al 30 de junio de 2006 ajustado como se indica en el numeral tercero precedente no superare los \$ 280,00 por jornal o su correspondiente ajuste indicado en los numerales cuarto y quinto.”

DÉCIMO QUINTO Categorías:

A los efectos del Grupo 13, sub-grupo 07 solo serán válidas las categorías contenidas en el presente documento. Los trabajadores que estuvieren categorizados en cualquier categoría no comprendida en el mismo deberán ser re-categorizados en forma inmediata en la categoría superior de su especialidad de acuerdo a la tabla de categorías vigente que se adjunta.

La tabla que se adjunta contiene los salarios mínimos vigentes a la fecha.

Rama A	JORNAL \$	01/07/2011
A2	Chofer de camión y camioneta	453,37
A3	Chofer de semirremolque y /o camión con acoplado	500,01
A4	Chofer de autoelevador (motorista)	500,01
A5	Chofer de camión común (combustible)	453,37
A6	Chofer de semirremolque (combustible)	500,01
A7	Peón de carga y descarga	405,80
A8	Oficial mecánico ajustador	531,99
A9	Oficial mecánico	467,06
A10	Medio oficial mecánico	421,66
A11	Oficial Herrero	416,08
A13	Oficial Tornero	485,42
A14	Medio oficial tornero	413,91
A15	Oficial chapista	485,42
A16	Medio Oficial chapista	413,91
A17	Ayudante de taller	416,08
A18	Oficial Pintor	416,08
A20	Peón de taller	413,91

A21	Aprendices	300,73
A22	Capataz de depósito Maquinista Grúa	533,96
A26	Stacker	698,00

Rama B- Transporte de encomiendas y mudanzas

B1	Chofer de Semirremolque	513,07
B2	Chofer de camión y camioneta	485,32
B3	Peón de primera	430,10
B4	Peón de segunda	412,58
B5	Peón de tercera	367,34

Rama A y B CATEGORÍAS

:	Administrativos	Mensual \$
C1	Auxiliares de escritorio	10263,01
C2	Cadetes y mensajeros Responsable técnico o Representante	6912,69
C3	Técnico	14683,98

CATEGORÍAS

:	Serenos y Personal de Servicio	
D1	Sereno	9439,47
D2	Limpiador (1/09/11)	7250,54

Rama E - Empresas de servicios de autoelevadores y grúas

CATEGORÍAS especializadas

E1	- Operador de grúa o gruista G20	491,55
E2	- Operador de grúa o gruista G50	528,41
E3	- Operador de grúa o gruista G100	565,27
E4	- Chofer especializado de autoelevador (elevadorista inicial)	14966,22
E5	- Chofer especializado de autoelevador (elevadorista practico)	16091,38
E6	- Chofer especializado de autoelevador (elevadorista calificado)	17216,49
E7	- Aprendiz mecánico de autoelevador	11410,44
E8	- Medio oficial mecánico de autoelevador	15284,67
E9	- Oficial mecánico de autoelevador	19870,07
E10	- Medio oficial electricista/electrónico de autoelevador	15284,67
E11	- Oficial electricista/electrónico de autoelevador	19870,07
E12	- Operador Grúa Reach stacker Según Grupo 13 sub Grupo 10, Cap. Operadores Y terminales	

Laudo de 1965, Resolución del 6 de julio de 1965, publicada en el D.O el 20 de julio de 1965.

"Disposiciones particulares para las empresas de "depósito de muebles y mudanzas".

Se determinan las funciones para las siguientes categorías;

Chofer de Mudanzas: Es el operario encargado de la conducción del camión, del acondicionamiento de la carga en el mismo y del cobro de la cuenta.

Chofer de Semirremolque: Es la persona que se ocupa de la conducción de los mismos.

Peón de Tercera: Es el peón con menos de un año de antigüedad en la empresa y que puede ser indistintamente asignado a tareas de embalajes o mudanzas.

Peón de Segunda: Es el peón con más de un año de antigüedad en la empresa que secunda en sus funciones al peón de primera y que puede ser asignado indistintamente a tareas de embalajes o mudanzas.

Peón de Primera: Es el operario que debe estar capacitado en el armado y desarmado de muebles, colocación de aparejo y lingada, y que puede ser indistintamente asignado a tareas de embalajes, mudanzas o cargas pesadas".

"Disposiciones generales para las ramas "B" y "C".

I) Las empresas quedan obligadas a mantener en calidad de peones de primera un número no inferior al 20% (veinte por ciento) de los peones en general. Asimismo en cada mudanza que se realice en el núcleo del personal debe llevarse por lo menos un peón de primera categoría."

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 18 de noviembre de 2011.

La categoría Chofer de Mudanza no está prevista en la descripción actual de categorías. Las partes acuerdan que la descripción de categorías de chofer de mudanza y chofer de semirremolque son aplicables a las categorías "B1" Chofer de semirremolque y "B2" chofer de camión y camioneta. Es decir para las categorías B1 y B2 la descripción de tareas corresponde a "Es el operario encargado de la conducción del vehículo, del acondicionamiento de la carga en el mismo y del cobro de la cuenta."

Decreto 585/006 del 19 de diciembre de 2006.

"DÉCIMO QUINTO: Cargos Gerenciales, Ingenieros mecánicos e ingenieros electrónicos: Se establece que los cargos gerenciales, ingeniero mecánico e ingeniero electrónico, no están amparados en el presente convenio. Los salarios correspondientes se regirán por acuerdo de partes

DÉCIMO SEXTO: Condiciones especiales para las categorías especializadas E1 a E6.

El personal comprendido en las categorías E1, E2, E3, E4, E5 y E6 en caso de trabajar en cámaras de frío deberá tener relevo de 30 minutos al menos cada 45 minutos de labor.

Para estas condiciones la empresa deberá contar con equipo de abrigo adecuado que entregará al trabajador previamente a la tarea. Una vez finalizada la misma este equipo de abrigo deberá ser devuelto a la empresa.

Las empresas identificadas en el numeral decimosegundo, suministrarán ropa de trabajo dos veces al año, un equipo de camisa o remera y pantalón o mameluco para verano y otro para invierno. También entregarán cada dos años un equipo de lluvia y un par de botas. Los trabajadores que hubieran recibido estos implementos en el período anterior deberán devolverlos a la recepción del nuevo o justificar la imposibilidad de devolverlos, en caso de no hacerlo se les descontará la mitad del precio del nuevo".

Decreto 94/008, del 18 de febrero de 2008

"DÉCIMO PRIMERO: Cobertura de vacantes para las categorías E4, E5, E6 Las empresas que prestan servicios de autoelevadores con chofer, deberán contar en su plantilla laboral de tantos trabajadores categoría E6 como equipos autoelevadores de este posea en funcionamiento.

Habiendo vacante, se cubrirá con el trabajador que disponga la empresa, si fuera de su voluntad ascender, de modo que si existieran puestos de trabajo sin cubrir, en las categorías E4, E5 y E6 se cubran efectuando los ascensos dentro

del personal efectivo y los cargos que pudieran quedar vacantes sin cubrir lo sean en la categoría inferior E4.

La categorización del personal que a la fecha no estuviere categorizado deberá hacerse en función de la máquina y la tarea que habitualmente realiza.

Las empresas no tendrán obligación de cubrir las vacantes en las categorías E4 y E5, pudiendo tener estos equipos autoelevadores sin asignación de personal. Si a la fecha de este convenio debieran cubrirse vacantes E6, los salarios para estos puestos serán los mínimos estipulados en el laudo vigente para la categoría E6, salvo que el trabajador que asciende a la categoría tuviera un salario mayor, que no podrá ser rebajado, manteniéndolo incambiado, sin que esto implique una renuncia del Sindicato a reclamar en el futuro, el principio de "a igual tarea igual remuneración".

Los trabajadores de categoría E4 o E5 que eventualmente realicen tareas en categoría superior, deberán percibir por ese día, el jornal establecido para esa categoría superior, salvo los casos en que se encontrare en etapa de prueba o aprendizaje. Esta etapa no podrá ser superior a noventa días".

Convenio Colectivo 26 de mayo 2011.

"DÉCIMO: OTRAS CATEGORÍAS: A) Se acuerda realizar la siguiente aclaración: respecto a la ubicación de la categoría de Operador de Grúas Containeras creada en Acuerdo de fecha 5/11/2008, se aclara que la misma refiere a la Rama E, correspondiéndole la categorización "E12", no correspondiendo para otras Ramas. Los trabajadores que desempeñen esta función recibirán la remuneración establecida en el Grupo N° 13, Sub Grupo 10, Capítulo Operadores y Terminales, para la categoría denominada Operador S.C/RTG/STACKER.

B) Se acuerda la creación de la categoría: **Responsable Técnico: "C3"**: Se trata de un cargo de confianza, por lo que su salario se establecerá por acuerdo de partes no pudiendo ser inferior al 1° de julio de 2011 a \$ 14.684 mensuales nominales. C) Se acuerda la creación de la categoría Maquinista Grúa Stacker: "A 26": ubicándolo dentro de la Rama A, fijándole un jornal mínimo a partir del 1° de julio de 2011 de \$ 698".

Acuerdo de fecha 1ero. de septiembre de 2011.

"SEGUNDO: Las partes acuerdan la creación de la siguiente categoría: "D2: Limpiador", la cual queda establecida para todas las ramas: A, B y E, según el siguiente cuadro:

Categorías: Serenos y Personal de Servicio:

D 1: Sereno (ya laudado en Acuerdo).

D 2: Limpiador: \$ 7.250, 54 mensual y por 44 horas semanales."

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 25 de noviembre 2008- referido al nombre de una categoría.

"PRIMERO. La categoría Chofer de semirremolque quedará redactada de la siguiente manera "Chofer de semirremolque y/o camión con acoplado".

DÉCIMO SEXTO: Empresas con varios servicios de transporte.

Decreto 585/006 del 19 de diciembre de 2006

"VIGÉSIMO: **Empresas con varios servicios de transporte.** Cuando un trabajador desempeñe con carácter permanente varias funciones, percibirá el salario que corresponda a la función mejor remunerada. Las empresas que ofrezcan servicios de transporte nacional e internacional, cuando realicen transportes nacionales, entendiéndose por tales los que no generen cruce de frontera ni documento MIC-DTA, no se aplicará la compensación por eventuales horas extras establecida en el laudo respectivo (transporte internacional grupo 13 sub. grupo 08) para la categoría de chofer de semirremolque internacional en estos transportes y deberán abonar al chofer, el salario correspondiente a este subgrupo (transporte de carga nacional grupo 13 sub. grupo 07), en los transportes que realice en estas condiciones y cumplir lo dispuesto en el numeral

noveno de este acuerdo si fuera afectado a estos transportes nacionales mas de tres veces en el mes”.

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 15 de febrero de 2007- referido al criterio de retribución salarial correspondiente a la habitualidad de la tarea de chofer de transporte de carga general y transporte de leche respectivamente, en empresas que prestan ambos servicios.

“Primero. Debe primar el criterio de habitualidad en el trabajo, esto significa que si el trabajador regularmente está afectado a las actividades de transporte de carga en general deberá percibir la remuneración que se establece en el laudo del Grupo 13 subgrupo 07; si por el contrario, el trabajador estuviese afectado regularmente al transporte de leche, le corresponde percibir la remuneración que se establece en el laudo del Grupo 13 subgrupo 07, Capítulo Transporte de leche. Segundo. En caso que el trabajador realice regularmente tareas de transporte de carga en general, pero en alguna ocasión puntual realice transporte de leche, deberá percibir la remuneración correspondiente al transporte de carga y por ese día específico la diferencia entre ambos laudos, discriminada como un ítem separado a los efectos de la claridad del recibo de sueldo. Tercero. En caso que el trabajador realice regularmente tareas de transporte de leche, pero en alguna ocasión puntual realice transporte de carga general, deberá percibir la remuneración correspondiente al transporte de leche por todos los días efectivamente trabajados”.

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 18 de noviembre de 2008 referido a “cargas nacionales combinadas con internacionales”.

“En primer lugar se establece en el Decreto 585/006 que cuando un trabajador desempeñe con carácter permanente varias funciones, percibirá el salario que corresponda a la función mejor remunerada. Se consulta a) El límite para aplicar el salario de un subgrupo u otro está medido en veces y no días ¿Se debe considerar a estos efectos el número de viajes? Es pertinente precisar que el límite de tres veces, es un límite a los efectos de determinar la aplicación del salario que corresponda a un subgrupo u otro que tiene relevancia para determinar la asiduidad con la que se efectúan unos u otros viajes. Es así que se entiende que las empresas que ofrezcan servicios de transporte nacional e internacional, cuando realicen transportes nacionales, no se aplicará la compensación por eventuales horas extra establecidas en el laudo respectivo (transporte internacional grupo 13 sub-grupo 08) para la categoría chofer de semirremolque internacional en estos transportes y deberán abonar al chofer, el salario correspondiente a este subgrupo (transporte de carga nacional grupo 13 sub grupo 07), en los transportes que realicen en estas condiciones, etc., si estos servicios se cumplen más de tres veces al mes. Queda claro que este límite de tres veces al mes demarca la condición para que se aplique el cambio de forma de pago. b) Si un chofer realiza tres viajes nacionales y siete viajes internacionales se deben pagar los 10 viajes para el subgrupo internacional? Conforme a lo ya expresado en la respuesta al literal a) se debe abonar cada viaje acorde a la naturaleza que tenga el mismo solo en el caso que superen los tres viajes. En el caso propuesto se deben abonar todos los viajes de acuerdo a las normas que regulan al transporte internacional. c) Si un chofer realiza cuatro viajes nacionales y seis internacionales ¿Se deben pagar los cuatro nacionales por el laudo nacional y los seis por el laudo internacional? ¿El mínimo asegurado se debe prorratear en función de los viajes? En el caso planteado es correcta la solución en cuanto a que se debe pagar los cuatro viajes nacionales por el laudo nacional y los seis internacionales por el laudo internacional. En cambio se debe precisar que en relación al mínimo asegurado, en la situación planteada (por haberse realizado más de tres

viajes nacionales), existe una mutación en cuanto al régimen de jornales asegurados, debiéndose en estos casos cumplirse con el régimen establecido en la cláusula novena del acuerdo nacional.”

DÉCIMO SÉPTIMO: Regulación en caso de alcoholemia.

Decreto 94/008 del 18 de febrero de 2008.

“DÉCIMO SEGUNDO: **Regulación en caso de alcoholemia.** En virtud de la normativa de tránsito vigente las partes acuerdan que configurará falta grave la comprobación de alcoholemia en el ejercicio de la profesión. En caso de serle retirada al trabajador la licencia de conducir por alcoholemia se configurará notoria mala conducta correspondiéndole una sanción de despido sin indemnización. En caso de serle retirada al trabajador la licencia de conducir por alcoholemia, no comprendiéndose en su actividad profesional, se enviará al chofer a seguro de desempleo si la sanción fuera menor a seis meses, y si excediera los seis meses su inhabilitación se tendrá derecho a despido”.

DÉCIMO OCTAVO: VIÁTICOS:

Convenio Colectivo del 26 de mayo de 2011.

“DÉCIMO SEGUNDO: A) VIÁTICOS GENERALES:

i) A partir del 1° de julio de 2011 se establece -para las categorías chofer camión o camioneta (A2), chofer de semirremolque (A3), chofer de autoelevador (A4), chofer de camión común (Combustible) (A5), chofer de semirremolque combustible (A6), chofer de semirremolque (B1) y chofer camión o camioneta (B2) los siguientes viáticos:

a) Un viático único de corta distancia (cuando el chofer realiza viajes con destino hasta 60 Km. desde el domicilio de la empresa), por cada día trabajado, de \$ 86 (ochenta y seis pesos uruguayos). Para percibir este viático el chofer deberá cumplir el mínimo de ocho horas de trabajo ese día.

b) Un viático de larga distancia (cuando el chofer realiza viajes con destinos superiores a 60 Km. desde el domicilio de la empresa), de \$ 133 (ciento treinta y tres pesos uruguayos) por cada comida (almuerzo o cena). Cuando el chofer estuviere desempeñando sus tareas en los horarios de 11.30 a 13.30 hs generara el viático almuerzo, y/o cuando el chofer estuviere desempeñando sus tareas en el horario de 21 a 23 hs. generara el viático cena.

Si el chofer no estuviera desempeñando sus tareas en esos horarios, pese a realizar viajes con destinos superiores a 60 Km. se abonará por todo concepto de viático, un único viático de corta distancia, de \$ 86, según lo indicado en el literal a) anterior, salvo que se plantee lo previsto en el literal b).

Cuando se perciba alguno de los viáticos de larga distancia, no se percibirá el viático único de corta distancia.

c) Para los chóferes, cuya jornada laboral comenzare antes de las 10 horas y se extendiera más allá de las 22 horas, se aplicará el valor de un viático de larga distancia de \$ 133 en lugar del valor del viático único de corta distancia de \$ 86. El pago de este viático no se genera si se generare un viático almuerzo y/o cena de acuerdo a lo previsto en el punto b) de esta cláusula.

d) Se mantiene vigente, se redondea y ajusta por el IPC el viático de pernocte quedando fijado en \$ 133.

e) Para la Rama B se fijan los mismos valores precedentes excepto para los viajes a las ciudades de Colonia y Punta del este, en que se incrementarán estos viáticos de almuerzo o cena en 35%.

ii) Los trabajadores de las categorías A7, A9, E1, E2 y E3, percibirán por cada jornal trabajado, cualquiera sea el horario que efectúen, por todo concepto de viático el 30% del valor fijado para el viático de corta distancia.

iii) El personal comprendido en las categorías E1, E2, E3, E4, E5 y E6 percibirá un viático adicional, igual al fijado para cena en transporte nacional si debe ingresar a la empresa antes de la hora 05.

iv) Los valores indicados de viáticos se ajustarán por el IPC del período anterior, al 1ero. de julio de cada año durante la vigencia del presente convenio.

v) Cualquiera de estos viáticos podrá también implementarse mediante la modalidad de "rendición de cuentas" fijándose como tope máximo para esta situación un 20% sobre el valor del viático correspondiente. El trabajador que efectuó el gasto deberá firmar la factura correspondiente para que este gasto se deduzca fiscalmente.

vi) El personal de la empresa que acompaña al chofer en viaje, percibirá el mismo viático que el chofer, siempre que cumpla con las siguientes dos condiciones: A) que cumpla las ocho horas de trabajo ese día y B) que acompañe al chofer o choferes durante al menos cuatro horas, en una unidad o varias unidades de transporte de la empresa. En estos casos no se aplicará lo establecido en el literal ii) de la cláusula décimo segunda. (versión acordada para este numeral en particular el 1° de setiembre de 2011.).

vii) Todos los viáticos indicados se aplican exclusivamente a las ramas y categorías indicadas y no son de aplicación para otros capítulos del subgrupo 07 que tienen su propia regulación.

B) VIÁTICOS ESPECIALES Y EXCEPCIONES AL RÉGIMEN GENERAL:

Los choferes de la categoría A3 de los Vehículos autodescargables con zorra, o semirremolque (volcadoras, pisos caminantes, volquetas), en acarrees continuos en importaciones o exportaciones de graneles sólidos en ámbitos portuarios, percibirán en lugar del viático de corta distancia, un viático de larga distancia. En caso de no ser relevados cumplida su jornada laboral y si después de las 22 horas continuara en tareas, percibirán un segundo viático siendo este de corta distancia. En caso de ser relevado el chofer de relevo, percibirá el viático de larga distancia en estas mismas condiciones.

Además estos choferes en estas condiciones percibirán un complemento de viático según la siguiente tabla:

viaje de 1 a 10 kms: \$ 12.50 cada uno

viajes de 11 a 20 kms: \$ 17 cada uno

viajes de 21 a 40 kms: \$ 20 cada uno

viajes de 41 a 100 kms: \$ 45 cada uno

viajes de más de 100 kms: \$ 90 cada uno."

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 1° de octubre de 2009 referido a consulta sobre sustitución del viático por suministro de la comida.

"SEGUNDO. El laudo no prevé el pago de almuerzo o cena en especie, pudiendo abonarse el viático de almuerzo y/o cena en efectivo o contra rendición de cuentas como lo establece el laudo."

DÉCIMO NOVENO: MÍNIMO DE MASA SALARIAL.

Convenio Colectivo del 26 de mayo de 2011.

"DÉCIMO TERCERO: MÍNIMO DE MASA SALARIAL.

a) Se establece para los trabajadores de las categorías, chofer de semirremolque (A3) chofer de autoelevador (motorista) (A4) y chofer de semirremolque (combustible) (A6), con un mínimo de 100 jornales de antigüedad en la empresa, un monto mínimo de masa salarial mensual que estará compuesto por todas las prestaciones excluyendo los viáticos de almuerzo, cena, pernocte o especiales, que no será menor al monto equivalente al de veintiséis jornales mínimos de la categoría respectiva, multiplicado por el coeficiente 1.10, el cual se establece al 1° de julio de 2011 en \$ 14.300 (catorce mil trescientos pesos uruguayos).

b) Se establece para los trabajadores de las categorías A2, A5, B1 y B2, con un mínimo de 100 jornales de antigüedad en la empresa, un monto mínimo de masa salarial mensual que estará compuesto por todas las prestaciones excluyendo los viáticos de almuerzo, cena o pernocte, que no será menor al monto equivalente al de veintiséis jornales mínimos de la categoría respectiva

multiplicado por el coeficiente 1.10, el cual se establece al 1° de julio de 2011 en los siguientes montos:

A 2 y A 5: \$ 12.966.

B 1: \$ 14.674.

B 2 \$ 13.880.

Este coeficiente mencionado se mantendrá el 1° de enero de 2012 y se aplicará semestralmente sobre los salarios mínimos de la categoría, hasta la finalización del presente convenio, volviendo dicho coeficiente a 1 al 1° de enero de 2016. 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 1/26 avo. de estos valores por cada día no trabajado hasta un máximo de cinco días.

Si no fueran convocados a trabajar para cubrir estos tiempos necesarios, la empresa estará obligada a cumplir con estos montos mínimos”.

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 29 de marzo de 2007 referido a determinar los rubros que integran la masa salarial equivalente de los jornales mínimos asegurados.

“A los efectos de determinar cuales son los rubros que pueden ser considerados por las empresas para cubrir los montos de “jornales mínimos asegurados” previstos en los laudos del subgrupo 07, se entiende que los mismos incluyen todo lo abonado por la empresa, incluso lo pagado por concepto de horas extras. No se incluyen los viáticos de almuerzo, cena o pernocte”.

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 1ero de octubre de 2009 referida a la inclusión de prestaciones en especie en el mínimo de masa salarial.

“La única prestación en especie a incluir en el concepto de masa salarial es el ticket alimentación y solo en el caso que se tome en cuenta en la liquidación de licencia y salario vacacional”.

Resolución del Tribunal Interpretativo de fecha 23 de noviembre de 2006 referido a “si los montos de jornales mínimos del subgrupo 07 carga general, se aplican al capítulo Transporte de leche”.

“La regulación prevista en el laudo del subgrupo 07 no es aplicable a aquellos trabajadores que detentan las categorías de: Chofer se semirremolque cisterna” y Chofer de camión cisterna”. Por el contrario, sí se aplica dicha regulación a la categoría de “Chofer interplanta”

VIGÉSIMO: BENEFICIOS ADICIONALES.

Convenio Colectivo de fecha 26 de mayo de 2011

DÉCIMO CUARTO: BENEFICIOS ADICIONALES:

1) 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 No. 16.045 (Actividad Laboral, Prohíbese 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 toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.

2) SALUD LABORAL: Las partes acuerdan que los trabajadores tendrán derecho a un día de licencia pago para la realización de exámenes urológicos. Se deberá acreditar fehacientemente la realización de dicho examen.

3) PERÍODO DE LACTANCIA: En forma inmediatamente posterior a la licencia por maternidad, la trabajadora tendrá derecho a reducir hasta el 50% de su jornada habitual, por el período máximo de 6 meses. La remuneración será abatida en la misma proporción que la reducción de la jornada, adicionándose la remuneración correspondiente a una hora. Es decir, si la jornada habitual es de 8 horas diarias, y la trabajadora opta por reducir a 4 horas se le remunerará como 5 horas de trabajo efectivo. El usufructo de este beneficio es a opción de la trabajadora, quien deberá acreditar, la efectiva lactancia.

4) DERECHO A CAPACITACIÓN: Los trabajadores tendrán derecho a recibir hasta sesenta horas u ocho días de capacitación en cursos auspiciados por la Mesa Intergremial de Transporte Profesional de Carga, que serán costeados por la empresa donde presten sus servicios, teniendo la obligación de concurrir a los mismos. En estos casos y aunque no se considere tiempo trabajado, las empresas le abonarán el equivalente a un jornal y un viático, percibido por el trabajador, por cada día de capacitación recibida. Si reprobara los cursos en tres oportunidades perderá este Derecho, sin perjuicio de no afectar su actividad laboral. Este derecho queda sujeto a cupo o disponibilidad en los cursos. En caso de que los cursos se dicten fuera del radio de la empresa los gastos de traslado de los trabajadores serán de cargo de la empresa contra presentación de documentos.

Si la empresa envía al trabajador por su cuenta a realizar otros cursos que no cuenten con el auspicio de I.T.P.C el tiempo que insuman tales cursos se considerará tiempo trabajado. Si los cursos son a solicitud del trabajador no se considera tiempo trabajado el tiempo que insuman salvo acuerdo de partes en forma diferente.

Convenio Colectivo de fecha 26 de mayo de 2011.

VIGÉSIMO PRIMERO: MEDIOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS:

Convenio Colectivo 26 de mayo de 2011.

“Las partes acuerdan que en caso de conflicto, antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier tipo los involucrados agotarán las instancias de diálogo 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”.

VIGÉSIMO SEGUNDO: TRASLADO A COSTOS:

Convenio Colectivo de fecha 26 de mayo de 2011.

“Los ajustes indicados 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, los viáticos y primas y beneficios acordados en el presente y otros que estuvieran vigentes de acuerdos anteriores así como su respectivas aportaciones”.

VIGÉSIMO TERCERO: CONTRAVENCIONES.

Acuerdo de fecha 20 de octubre de 2011.

“PRIMERO: **CONTRAVENCIONES:** El chofer es responsable de entregar en su empresa toda sanción por contravención a la normativa de circulación que le fuera impuesta por la autoridad competente, en forma inmediata, o como máximo a la finalización del viaje en que fue a impuesta la misma.

La omisión a esta responsabilidad será considerada falta grave y pasible de

sanción de cinco a diez días de suspensión y en caso de reincidencia configurará notoria mala conducta”.

VIGÉSIMO CUARTO: PASANTÍAS.

Acuerdo de fecha 20 de octubre de 2011.

“SEGUNDO: PASANTÍAS: El SUTCRA y la ITPC consideran prioritaria la capacitación del personal de las empresas transportistas de carga.

Con ese cometido impulsan cursos de capacitación teórico-prácticos para los cuales se instrumenta un sistema de pasantías.

Las empresas que opten por ingresar pasantes, deberán realizar contratos de trabajo a término no menores a seis meses ni mayores a nueve meses, incluyendo en su plantilla laboral al nuevo trabajador en forma inmediata, en la categoría “PASANTE” indicando en qué categoría habitual encuadra esta pasantía (por ejemplo A3).

Será condición imprescindible para acceder a la categoría de “PASANTE” la de tomar un curso de capacitación que sea avalado por el SUTCRA y la ITPC. Podrá haberlo cursado y aprobado en forma previa o cursarlo durante el transcurso de la pasantía.

Los pasantes no generarán antigüedad en la empresa ni derecho a indemnización por despido durante los primeros seis meses y su salario se determinará de la siguiente manera:

a.- No será inferior al 70% del salario mínimo de un trabajador de la categoría que se desempeñe en las tareas que realiza como pasante, mientras realice tareas en compañía de otro trabajador experimentado, no pudiendo permanecer más de 100 jornales en esta condición.

b.- No será inferior al 85% del referido salario mínimo, si realiza las tareas solo, no pudiendo permanecer más de 125 jornales en esta condición.

c.- Los pasantes que se encuentren comprendidos en el literal (a), no podrán realizar más de 10 horas extras semanales.

d.- En caso de abandono o reprobación del curso de capacitación mencionado cesará la pasantía en forma inmediata.

e.- Los pasantes solo podrán ingresar en régimen de jornaleros

f.- Terminada la pasantía y de acuerdo a su desempeño en la misma, la empresa podrá incorporarlo dentro de su personal efectivo, en la categoría correspondiente, con la forma de pago y el 100% del salario perteneciente a esa categoría.

g.- Un trabajador que haya desempeñado una pasantía en una empresa no podrá realizar otra en la misma, hasta al menos transcurridos dos años de su finalización y siempre que esta pasantía sea para otra categoría.

h.- Los pasantes tienen derecho al mismo viático de almuerzo o cena que corresponda a los trabajadores efectivos de la categoría en que se desempeñe”.

VIGÉSIMO QUINTO: Documentación de Trabajo.

Decreto 51/986 del 28 de enero de 1986, Artículo 8 “Las empresas deben entregar mensualmente una liquidación de haberes generados por los obreros, detallando jornales, horas extra, aguinaldos, salario vacacional...” Modificado por decreto 108/007.

Decreto 108/007, del 22 de marzo de 2007

“ARTÍCULO 24) Las empresas de taxímetros y de transporte de carga deberán tener, en el domicilio de la empresa, el original de la planilla de control de trabajo y en el vehículo, la copia de la misma y la fotocopia autenticada del certificado de registro”.

“ARTÍCULO 38) Todo empleador, inclusive de las/os trabajadoras/es del servicio doméstico, estará obligado a expedir y entregar a sus trabajadores el recibo de pago correspondiente en oportunidad de abonar cualquier suma o remuneración y sea cual sea el sistema de pago utilizado. El trabajador deberá suscribir la copia que quedará en poder de la empresa. Los mencionados recibos servirán

de constancia laboral a los efectos establecidos en el Art. 10 de la ley 16.244, de 30 de marzo de 1992, y en ellos deberá constar:

- a) Nombres y Apellidos completos del trabajador, cargo y categoría laboral, fecha de ingreso y cédula de identidad.
- b) Nombre y domicilio de la empresa, grupo y subgrupo de actividad, número de Planilla de Control de Trabajo, número de afiliación al Banco de Previsión Social, número de carpeta del Banco de Seguros del Estado y número de RUC o Cédula de Identidad cuando corresponda.
- c) Relación detallada de todos los rubros que lo componen según los casos: salarios, horas extras, feriados pagos, nocturnidad, antigüedad, aguinaldo, jornal de vacaciones, salario vacacional, indemnizaciones, y en general todo otro concepto relativo al vínculo laboral.
- d) Relación detallada de los descuentos que se efectúen.
- e) Fecha de pago.
- f) La declaración de la empresa de haber efectuado los aportes de seguridad social correspondientes a los haberes liquidados al trabajador el mes anterior y, en caso de no haber efectuado los aportes patronales respectivos, la declaración de haber vertido los aportes obreros descontados en su carácter de agente de retención.

VIGÉSIMO SEXTO: Normativa general vigente. Se realiza una recopilación general no taxativa de la normativa general vigente que rige en materia de derecho laboral.

a.- Horas extra.

Ley 15.996, del 17 de noviembre de 1988 y decreto reglamentario 550/89 de 22 de noviembre de 1989.

b.- Licencia.

Ley 12.590, de 23 de diciembre de 1958, 13.556 de 26 de octubre de 1966, decreto – ley 14.328 de 19 de diciembre de 1975, decreto de 26 de abril de 1962, decreto 944/973 de 22 de noviembre de 1973, 894/975 de 20 de noviembre de 1975, 497/978 de 23 de agosto de 1978, 648/991 de 18 de diciembre de 1990.

c. Licencias especiales.

Licencia por exámen ginecológico - Ley 17.242 de 13 de junio de 2000.

Licencia por donación de sangre.- Ley 16168 de 24 de diciembre de 1990.

Licencia por maternidad decreto ley 15.084 de 28 de noviembre de 1980.

Licencia por enfermedad Ley 12.590 artículo 8, ley 14.407 artículo 21, Convenio Internacional de Trabajo No. 132, artículo 5 numeral 4.

Licencia por estudio para los trabajadores de la actividad privada ley 18.458 de 2 de enero de 2009.

Licencias especiales ley 18.345, de 11 de septiembre de 2008.

Testigos en juicio ley 15.982 de 18 de octubre de 1988, Código General del Proceso art. 160 nral 5to.

Licencia sindical ley 17.940 de 2 de enero de 2006.

d.- Salario vacacional

Ley 16.101 del 1ero de noviembre de 1989.

e.- Aguinaldo.

Ley 12.840 de 22 de diciembre de 1960, 14.525 de 27 de mayo de 1976, 18.083 de 27 de diciembre de 2006 artículo 32, decreto reglamentario 148/007 de 26 de abril de 2007 artículo 47 y 48, decreto 208/007 de 18 de junio de 2007 artículo 18.

f.- Libertad Sindical.

Ley 17.940 de 2 de enero de 2006, decreto 66/2006 de 6 de marzo de 2006.

g.- Jornada de Conducción y Periodos de Descanso.

Convenio Internacional No. 153 de O.I.T. Ratificado por ley 16.039 del 8 de mayo de 1989.

h.- Descanso Semanal.

Ley 7.318, decreto 437 de 29 de junio de 1988.

i.- Feriatos No Laborables.

Ley 13318, decreto 14.352 de 8 de abril de 1975, decreto ley 14378 de 29 de mayo de 1975, ley 16.154, decreto 120/985 de 19 de marzo de 1985, artículo 18 ley 12.590 de 23 de diciembre de 1958, ley 16.805 de 24 de diciembre de 1996 y ley 17.414 de 8 de noviembre de 2001.

j.- Documentación de Trabajo.

Decreto 108/2007 del 22 de marzo de 2007.

VIGÉSIMO SEPTIMO: INFORMACIÓN GENERAL: 1 - Los choferes deberán contar con licencia de conducir profesional adecuada a la carga del tipo de vehículo que conducen y la empresa debe controlar la carga autorizada en la misma, la categoría correspondiente, su vigencia y que no se encuentre retirada o suspendida. El trabajador deberá exhibir la licencia cada vez que la empresa se lo solicite.

2.- Todos los trabajadores de la actividad privada, deben contar con el correspondiente carné de salud, expedido por el Ministerio de Salud Pública, Intendencias o clínicas autorizadas. Ello incluye choferes, administrativos, etc.

3.- Las cargas deberán circular con la correspondiente guía o remito u otra documentación respaldante según corresponda.

4.- Se conducirá con prudencia y atención, con el objeto de evitar eventuales accidentes, conservando en todo momento el dominio efectivo del vehículo, teniendo en cuenta los riesgos propios de la circulación y demás circunstancias del tránsito. El uso durante la conducción, de teléfonos celulares es contrario al Reglamento Nacional de Circulación.

VIGÉSIMO OCTAVO: Las partes solicitan la publicación del presente documento.

VIGÉSIMO NOVENO: A efectos de ser refrendado por los delegados representantes del Grupo 13 se eleva.

TRIGÉSIMO: Leída que fue se ratifica y firma en señal de conformidad en seis ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

Dras. Cecilia Siqueira; Mariam Arakelian; Lic. Bolívar Moreira; Sra. Cristina Fernández; Sr. Gustavo González; Sres. Juan Llopart; Carlos Bastón.