



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.*

Capítulo - Transporte de Leche a granel.

Aviso N° 38998/013 publicado en Diario Oficial el 18/11/2013

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, a los 24 días del mes de octubre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 13 "Transporte y Almacenamiento", sub-grupo N° 7 "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", **Capítulo "Transporte de Leche a granel"**, integrado: **POR EL PODER EJECUTIVO:** Las Dras. Ma. Noel Llugain, Mariam Arakelian y Cecilia Siqueira y el Lic. Bolívar Moreira. **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** Los Sres. Santiago Ponce, Héctor Viera y Marylina Bracco, asistidos por los representantes de FTIL Sres. Mario Hernández y Rober Romaso. Y **POR EL SECTOR EMPRESARIAL:** El Dr. Sergio Suero y los Sres. Humberto Perrone y Juan Carlos Camacho.

ACUERDAN QUE:

PRIMERO: Las normas del acuerdo tienen **alcance** nacional y abarca a todas las empresas y trabajadores que componen el sector del Grupo 13, sub-grupo 07, capítulo "Transporte de leche a granel".

SEGUNDO: El presente acuerdo salarial abarca el **período** comprendido entre el 1° de julio de 2013 y el 30 de junio de 2016.

TERCERO: Retroactividad: Las partes acuerdan que la retroactividad generada entre el 1° de julio de 2013 y el 30 de setiembre de 2013, se abonarán en tres partidas: 11/11/13, 10/01/14 y 10/02/14.

CUARTO: Se efectuarán **ajustes salariales** en las siguientes fechas: 01/07/13, 01/07/14 y 01/07/2015.

QUINTO: Correctivos anuales: Las eventuales diferencias, en más o en menos, entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en cada período se corregirán en julio de cada año y al final del acuerdo, con independencia de la nueva convocatoria al Consejo de Salarios.

SEXTO: Crecimiento real: 01/07/13: 3%, 01/07/14: 1.5% y 01/07/15: 3%

SÉPTIMO. Inflación proyectada: De acuerdo a lo previsto en el centro de la banda del BCU para cada período: 01/07/13: 5% anual.

OCTAVO.: El ajuste salarial a partir del 1/07/2013 será de un **11.45%** correspondiente a:

- | | | |
|-------------------------|--------------------------------|----------------|
| 1) Correctivo: | 01/07/2012 a 30/06/2013 | 3,0571% |
| 2) Crecimiento | 01/07/2013 a 30/06/2013 | 3,00% |
| 3) Inf. Esperada | 01/07/2013 a 30/06/2014 | 5,00% |

NOVENO: Crecimiento sectorial: Partida no incorporable al sueldo base: A) \$ 500 nominales a cada trabajador sujeto a cláusula del acuerdo de la industria láctea (indicador). **B) A partir del 01/07/2013 hasta el 30/06/2014:** Se abonará una partida de \$ 500 mensuales nominales a ser percibida por todos los trabajadores. La percepción de esta partida estará condicionada a que el indicador sectorial, que será explicitado a continuación, tenga un comportamiento positivo. Indicador sectorial: **C) A partir del 01/07/2014:** Se abonará una partida de \$ 500 mensuales nominales (ajustados por el IPC del año anterior), a ser percibida por todos los trabajadores y en los términos establecidos al consignar la primera oportunidad de pago. La percepción de esta partida estará condicionada a que el indicador sectorial tenga un comportamiento positivo. A estos efectos se comparará el comportamiento del indicador en el año 2013 y el promedio del indicador en el período 2008/2012. Si la comparación (división) resulta positiva (mayor que 1) se abonará la partida. Índice de remisión de litros de leche a planta (según datos del INALE). Se tomará la variación del promedio del año móvil del índice respecto al promedio del año móvil anterior. Para julio/2013 se tomará la variación Enero-Diciembre/2012 respecto a Enero-Diciembre/2011. Este indicador será elaborado por el MTSS de acuerdo a los datos proporcionados por la fuente señalada. El monto de la partida sólo será considerado a los efectos del pago del sueldo anual complementario, aguinando complementario según laudo y el salario vacacional; no computándose para ninguna otra partida marginal al salario. Durante los períodos de amparo al Seguro por Desempleo no se generará el derecho a percibir la presente partida. En caso de ingresos o egresos dentro del mes la partida será prorrateada. Sin perjuicio de que la percepción está condicionada a datos anuales (enero-diciembre de cada año), en función de los datos disponibles al momento del ajuste salarial,

podrá convocarse al Consejo de Salarios a los efectos de analizar si, de acuerdo a éstos datos, resulta razonable proceder al pago de la partida o esperar a que se complete el procesamiento de los datos anuales. **D) A partir del 01/07/2015** se seguirá abonando igual partida que en el año anterior incrementada por I.P.C. y en las mismas condiciones y criterios empleados anteriormente.

DÉCIMO: Partida incorporable al sueldo base: a partir del 30 de junio del 2016 Se incorporarán al sueldo base de todos los trabajadores \$ 500 mensuales nominales (ajustados por el IPC de los dos años anteriores). La incorporación de este monto al sueldo base estará condicionada a que el indicador sectorial mantenga, por 3er. año consecutivo, un comportamiento positivo cerrado el año 2015. A estos efectos se comparará el comportamiento del indicador en el año 2015 y el promedio del indicador en el período 2009/2014. Sin perjuicio de que la percepción está condicionada a datos anuales (enero-diciembre de cada año), en función de los datos disponibles al momento del ajuste salarial, podrá convocarse al Consejo de Salarios a los efectos de analizar si, de acuerdo a éstos datos, resulta razonable proceder al pago de la partida o esperar a que se complete el procesamiento de los datos anuales.

DÉCIMO PRIMERO: Crecimiento del salario basado en un incremento diferencial compuesto por dos adicionales extras de pesos cero coma cero cinco (\$ 0.05) por kilómetro recorrido pesos cero coma cero cero cinco (\$ 0,0005) por litro transportado, este indicador tiene un mínimo de treinta pesos (\$30) por día trabajado por el chofer, este mínimo será reajustado anualmente por el IPC pasado (como el viático).

DÉCIMO SEGUNDO: Salarios mínimos: Se fijan los siguientes salarios mínimos vigentes a partir del 1º de julio de 2013.

CATEGORÍA	JORNAL MÍNIMO
Chofer de Camión Cisterna de Leche	\$ 680,00
Chofer de Semirremolque Cisterna de Leche	\$ 713,00
Chofer Interplanta (se regula por el grupo 13 subgrupo 07 categoría chofer de semirremolque de combustible (A6)	
VIÁTICO	\$ 125.-

DÉCIMO TERCERO: Viáticos: Se asegura un viático de ciento veinticinco pesos (\$125) por trabajador, por día trabajado, este viático se sustituye por un viático de \$ 125 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, generará el viático cena. Si el trabajador estuviere prestando funciones en los horarios anteriormente expresados, se cobrará un viático por el almuerzo y otro por la cena (total dos viáticos).

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.

En el caso de presentación de factura, legalmente realizada y para la compra de comestibles, se incrementa este monto en hasta un veinte por ciento más (20%) debiendo el trabajador firmar a efectos impositivos la correspondiente factura, a los efectos de facilitar la presentación de boletas, se permitirá la acumulación semanal, en una o más facturas.

DÉCIMO CUARTO: Muestra: A partir del día de mañana 25/10, se dejará sin efecto la escala correspondiente a las muestras, tal como estaba expresado en el acuerdo anterior. Quiénes hubiesen cobrado por este concepto, hasta el día de hoy, no deberán devolver su importe y los que no las hubiesen cobrado deberán percibirlos.

DÉCIMO QUINTO: MUESTRAS POR SERVICIO DE RECOLECCIÓN: A partir del 01/07/2014 se pagará por concepto de recolección \$ 30 (treinta pesos m/n) actualizado por el porcentaje de ajuste salarial del 01/07/2014. Este sistema sustituye y deja sin efecto, todo sistema anterior.

DÉCIMO SEXTO: Masa salarial: Se establece para los trabajadores de la categoría

chofer de semirremolque cisterna de leche y chofer de camión cisterna de leche, con un mínimo de 100 jornales de antigüedad en la empresa un monto mínimo de masa salarial mensual equivalente a 23 jornales, multiplicado por el coeficiente 1,09. 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 1/23 avo. de estos valores por cada día no trabajado. Si no fueran convocados a trabajar para cubrir estos tiempos necesarios, la empresa estará obligada a cumplir con estos montos mínimos. Este coeficiente de 1,09 pasará a 1 el 01.07.2016. Los 23 jornales del chofer de semirremolque cisterna de leche multiplicados por el referido coeficiente (1,09) equivale a \$17.875.- para la categoría chofer de camión cisterna de leche equivale a \$ 17.048.

Las empresas que por sus particularidades operativas puedan justificar que habitualmente sus trabajadores trabajan menos de 18 días por mes, podrán realizar convenios donde este coeficiente será de 0,8 en lugar de 1,09. Estos convenios deberán ser revisados por la Comisión Interpretativa creada en el presente acuerdo.

DÉCIMO SÉPTIMO: Jornales asegurados: Se garantizan 21 jornales de 8 horas de trabajo efectivo. Este Consejo de Salarios podrá ser convocado a efectos de analizar otras tareas que pueda realizar el chofer para cumplir estos jornales asegurados.

DÉCIMO OCTAVO: Descanso semanal: Se fija el domingo como día de descanso semanal, con la excepción del transporte interdepartamental de leche, en el que el descanso será rotativo a razón de 1 día semanal, en caso de trabajar el día de descanso se pagará doble.

DÉCIMO NOVENO: Aguinaldo complementario: Las partes acuerdan un aguinaldo complementario al que perciban por ley durante la vigencia del presente convenio. Vencido dicho plazo caducará el beneficio. Se abonará de la siguiente forma:

3 jornales entre el 1 y el 10 de Julio del 2014.

3 jornales entre el 1 y el 10 de Julio de 2015.

3 jornales entre el 1 y el 10 de Julio de 2016

VIGÉSIMO: Premio por conducción responsable: Consistirá en el valor de doce jornales al valor que perciba el chofer en ese momento, para aquellos choferes que no registren accidentes por su responsabilidad, en el período indicado. Para el caso de incumplimiento de las normas de tránsito vigentes (impericia, negligencia o desobediencia del chofer a las normas de tránsito), constatado por autoridad competente, y expedida la documentación correspondiente y/o accidente determinado según lo establecido a continuación, el chofer perderá 9 jornales del premio de 12 jornales, abonándosele únicamente 3 jornales. Este premio se pagará en el mes de diciembre en la misma fecha que el aguinaldo y se calculará desde el 1° de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año de pago. La responsabilidad será la que determine la compañía de seguros o en su defecto una comisión integrada por dos representantes de los trabajadores y otros dos de la empresa. En caso de ser necesario un arbitraje lo realizará la Gremial asociada a la I.T.P.C., TRALE. Se establece así mismo, que los choferes deben respetar la normativa de tránsito vigente, considerándose falta la inobservancia de las mismas.

VIGÉSIMO PRIMERO: PRIMA POR PERMANENCIA:

Se pagará una prima mensual por permanencia, que comenzará a computarse desde el 1ero. de enero de 2000, según escala, con un máximo correspondiente a 30 años de permanencia en la empresa.

0 a 2 años 0,5%

2 a 5 años 1%

5 a 7 años 1,5%

7 a 10 años 2%

10 a 12 años 2,5%

12 a 15 años 3%

15 a 17 años 3,5%

17 a 20 años 4%

20 a 25 años 4,5%

25 a 30 años 5%.

Los porcentajes establecidos se calcularán en el primer año (2011) sobre el jornal mínimo para cada categoría y a partir de la referida fecha sobre el jornal que percibe cada trabajador.

Este beneficio, tendrá naturaleza salarial y se computará a todos los efectos.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Seguro: Se contratará un seguro con las siguientes características: **a)** de muerte por accidentes, incapacidad parcial, permanente o por pérdida de miembros, **b)** el costo del aporte estará a cargo del sector empresarial hasta U\$S 5 (dólares americanos cinco) mensuales, **c)** cuando el trabajador se desvincula de la empresa cesa la obligación de ésta de pagar el seguro pudiendo el trabajador, a su exclusivo criterio mantenerlo o no, y **d)** El trabajador optará por la compañía de seguros, el monto de cobertura adicional y las indemnizaciones adicionales a las previstas en el punto a) que considere convenientes, cuyo costo será de su cargo.

VIGÉSIMO TERCERO: Complemento Seguro de enfermedad- Los trabajadores, en caso de enfermedad debidamente justificada y por una sola vez en cada año calendario, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador, las sumas correspondientes a los días no cubiertos por el subsidio que brinda FONASA siempre que la enfermedad certificada requiera licencia por al menos 20 días corridos. El valor jornal a abonar por la empresa en esta situación será el 70% del valor del jornal nominal que esté percibiendo en ese momento el trabajador.

VIGÉSIMO CUARTO: REGLAMENTO DISCIPLINARIO:

1º - Las partes se comprometen a respetar expresamente, todos los principios del Estado de Derecho, del debido proceso y en especial los principios irrenunciables del ordenamiento positivo vigente. Las empresas se regirán además por el reglamento de ética de ITPC.

2º - Las empresas, como entidades jurídicas responsables, tienen libertad de establecer el marco reglamentario para sus dependientes, siempre que no se oponga a las reglamentaciones vigentes. Las infracciones al mencionado marco reglamentario podrán o no ser sancionadas conforme al mismo.

3º - En caso de aplicarse sanciones que involucren suspensiones con la consiguiente pérdida de jornales, la misma será preventiva hasta considerar los descargos del trabajador. La resolución de suspensión se notificará por escrito al trabajador, quien tendrá la obligación de firmar la notificación. Esta firma no implica el reconocimiento de la falta y se efectúa a los solos efectos de confirmar la notificación.

De negarse a firmarla, se dejará constancia en la misma y será firmada por dos testigos, sean estos dependientes o no de la empresa, considerándose válida de esta forma.

4º - El trabajador dispondrá de tres días hábiles para presentar los descargos que entienda conveniente, por la misma vía. La empresa tendrá la obligación de recibir los descargos en la misma forma que lo establecido en el numeral anterior.

5º - La aplicación de la sanción de suspensión se efectivizará en forma autónoma de la presentación de descargos y si éstos fueran atendidos, se reintegrará al trabajador el monto de los jornales que no hubiera trabajado por este motivo.

6º - Las unidades de transporte de leche que circulen en rutas nacionales, deberán cumplir lo establecido en el Decreto 246/000. Si el Certificado de Aptitud Técnica estuviera vencido y no correspondiera extensión administrativa, el trabajador podrá hacerlo constar en la empresa y la misma tendrá la obligación de registrarlo.

7º - En caso de discrepancias sobre lo dispuesto en los numerales 3º, 4º, 5º y 6º precedentes, las partes podrán optar por la aplicación del ordenamiento positivo vigente o formar un tribunal de faltas, compuesto por dos miembros del Sindicato correspondiente, dos miembros nombrados por ITPC y otros dos miembros a designar entre ambas partes, quienes dilucidarán el conflicto planteado. Las partes se comprometen expresamente, por el sólo hecho de convocar a este Tribunal, que la decisión será inapelable, y que no se recurrirá la decisión ante ningún otro tribunal, ni se realizará, cumplido el fallo, ninguna otra acción legal amparada por la legislación vigente.

VIGÉSIMO QUINTO: Regulación en caso de alcoholemia: En virtud de la normativa de tránsito vigentes, las partes acuerdan que configurará falta grave la comprobación

de alcoholemia en 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, fuera de su actividad laboral, se enviara al chofer al seguro de paro, si la sanción fuere menor a seis meses, y si excediera los seis meses su inhabilitación se tendrá derecho al despido con su correspondiente indemnización.

VIGÉSIMO SEXTO: Ticket alimentación. En los términos y porcentajes previstos en el art. 167 de la ley 16.713 la empresa podrá acordar con el Sindicato el pago de hasta el 20% de los salarios en ticket alimentación. Dicha prestación tendrá naturaleza salarial a todos los efectos para el cálculo de licencia y salario vacacional.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Ropa de trabajo. De acuerdo a lo establecido en el decreto 408/985, las empresas entregarán a sus trabajadores con más de un año en la misma, dos equipos de ropa de trabajo, uno de verano y uno de invierno, un equipo de lluvia y campera de abrigo (no chaleco) cada tres años. Asimismo se entregarán dos pares de guantes de látex corrugado por año. De acuerdo a lo previsto en el decreto 51/986 en adelante, la ropa de invierno se entregará antes del 30 de abril y la de verano antes del 30 de noviembre de cada año. Las partes acuerdan que el equipo de lluvia se renovará, contra devolución, si se rompe o desgasta por su uso natural antes de la fecha. En caso de que en las plantas de las empresas contratantes se exija uniformes y/o calzados adecuados, las empresas los entregarán a la fecha del requerimiento y de acuerdo a lo solicitado por las mismas.

VIGÉSIMO OCTAVO: 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, así como sus respectivas aportaciones.

VIGÉSIMO NOVENO: 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, 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. 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 asensos o adjudicar tareas.

TRIGÉSIMO: Las partes acuerdan que los trabajadores tendrán derecho a un día de licencia pago para la realización de exámenes urológicos y ginecológicos, (mamas y papanicolaou) ICOS Se deberá acreditar fehacientemente la realización de dicho examen.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Periodo 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.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: 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.

TRIGÉSIMO TERCERO: Equiparación de la categoría A 25 (chofer interplanta)

Se acuerda, equiparar la categoría de chofer interplanta (A25) a la categoría (A6) chofer de semirremolque combustible referida en acuerdo general del sector, Grupo 13 "Transporte y Almacenamiento", Sub-Grupo 07 "Transporte de Carga nacional. El resto de las categorías, no definidas en este acuerdo, se regirán también por este mismo subgrupo 07.

TRIGÉSIMO CUARTO: Día del trabajador, declárase el 9 de enero de cada año, el día del trabajador del transporte de cargas, el que se considera 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.

TRIGÉSIMO QUINTO: Cláusula de estabilidad laboral. Las partes acuerdan, dadas las múltiples concesiones recíprocas, que en tanto se cumplan las regulaciones de este convenio, y se respeten las condiciones de regulaciones salariales, el mantenimiento del normal desenvolvimiento de tareas y retribución de las mismas, no se realizarán movilizaciones, ni reivindicaciones de origen colectivo por el contenido del convenio y sin perjuicio del libre derecho sindical de los trabajadores a participar en movilizaciones colectivas de carácter general convocadas por la Central Obrera. En caso de conflicto colectivo se regulará conforme a los Convenios de la OIT Número 87 y 98.

TRIGÉSIMO SEXTO: Tribunal Interpretativo tripartito: Se acuerda la creación de un Tribunal Interpretativo Tripartito para el tratamiento de temas puntuales que surjan del laudo, el que funcionará hasta el 30 de Julio 2016.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: Las partes acuerdan negociar los contratos de pasantía en el sector para lo cual se dan un plazo hasta el 1ero. de julio de 2015. En caso de llegarse a un acuerdo el contenido de la referida negociación será incluida en el acta de ajuste y se considerará parte integrante del presente acuerdo.

TRIGÉSIMO OCTAVO: Se establece que todos los beneficios comprendidos en el presente acuerdo mantendrán su vigencia una vez vencido el presente acuerdo, a excepción de las cláusulas novena y diecinueve que caducarán una vez vencido el presente acuerdo.

TRIGÉSIMO NOVENO: Cláusula de salvaguarda: si durante la vigencia de este convenio, el IPC anualizado superara el 12% y/o el PBI fuera inferior a 2 se convocará al Consejo de Salarios.-

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

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