

**ACTA DE ACUERDO.** En Montevideo, a los 3 días del mes de setiembre de 2018, reunido el **Consejo de Salarios del Grupo N° 23**, integrado por: **delegados del Poder Ejecutivo:** Dra. Jimena Ruy López, Mag. Maite Ciarniello y Dra. Carolina Panizza, por **M.I.S.S;** **delegados de los trabajadores:** Sra. Graciela Sena, Sra. Laura Alberti y Sres. Lucio Soria y Hugo Pereyra; **delegados de los empleadores:** Sres. Heraldo Méndez y Gustavo Pintos, quienes acuerdan lo siguiente:

**PRIMERO: Ámbito de aplicación.** El presente acuerdo tiene carácter nacional y abarca al personal de todas las empresas comprendidas dentro del **Grupo N° 23 de los Consejos de Salarios, Subgrupo n° 6: Citricultura y Arándanos**, con excepción del personal superior, de confianza o de dirección.

**SEGUNDO: Vigencia.** El presente acuerdo tiene vigencia desde el 1° de enero de 2018 y hasta el 30 de junio del 2020.

**TERCERO:** Las partes se autodefinen como un sector en problemas.

**CUARTO: Ajustes salariales.**

**A) Ajuste salarial del 1° de enero de 2018.**

**A.1)** El ajuste general de salarios al 1 de enero de 2018 es el 3,25%.

**A.2)** Los salarios nominales que a esta fecha no superen el salario mínimo nacional en más de un 25% tendrán, además, al 1/1/2018, un aumento del **0,5%** por concepto de aumento adicional para salarios sumergidos, que se adiciona al aumento general del 3,25%.

**A.3)** Quedando la tabla de Salarios Mínimos por categoría a partir del 1 de enero del 2018 en:

	Hora	Jornal	Mes
Peón común	\$ 68,08	\$ 544,65	\$ 13.616,15
Peón especializado I	\$ 71,48	\$ 571,87	\$ 14.296,75
Peón especializado II	\$ 77,11	\$ 616,86	\$ 15.421,40
Peón especializado III	\$ 83,80	\$ 670,39	\$ 16.759,78
Peón especializado IV	\$ 91,31	\$ 730,47	\$ 18.261,83
Capataz general	\$ 100,40	\$ 803,20	\$ 20.080,06

**A.4) Ficto por alimentación y vivienda a partir del 1/1/2018.**

Handwritten signatures in blue ink, including names like "Gustavo Pintos" and "Heraldo Méndez".



**C.3)** Quedando la tabla de Salarios Mínimos por categoría a partir del 1 de enero del 2019 en:

	Hora	Jornal	Mes
Peón común	\$75,00	\$600,00	\$15.000,00
Peón especializado I	\$76,76	\$614,08	\$15.352,03
Peón especializado II	\$82,80	\$662,39	\$16.559,69
Peón especializado III	\$89,98	\$719,87	\$17.996,86
Peón especializado IV	\$97,10	\$776,84	\$19.421,00
Capataz general	\$106,77	\$854,19	\$21.354,64

**C.4)** Ficto por alimentación y vivienda a partir del 1/1/2019.

El ficto por alimentación y vivienda tiene, desde el 1 de enero del 2019, un valor de \$ 3.506 mensuales o su equivalente por día de \$140,24 según la forma de remuneración que tenga el trabajador en cuestión.

**D) Ajuste salarial al 1 de julio de 2019 y Correctivo por inflación.**

**D.1)** A los 18 meses de vigencia del presente Acuerdo se acumulara, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más (para todos los salarios) por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho periodo (1/01/2018-30/6/2019) y los aumentos dados por concepto de aumentos nominales (no se consideraran los aumentos adicionales para salarios sumergidos).

**D.2)** El ajuste general de salarios al 1 de julio de 2019 será del 3,0%.

**D.3)** Los salarios nominales que a esta fecha no superen el salario mínimo nacional en más de un 25% tendrán, además, al 1/7/2019, un aumento del 0,5% por concepto de aumento adicional para salarios sumergidos, que se adiciona al aumento general del 3,0%.

**D.4)** Ficto por alimentación y vivienda a partir del 1/7/2019.

El ficto por alimentación y vivienda tendrá el valor que surja de aplicarle el ajuste que surja de: i)- el correctivo por inflación a los 18 meses (la diferencia entre la inflación real y la suma de aumentos nominales) y ii)- el aumento nominal semestral de 3,0%.

**E) Ajuste salarial al 1 de enero de 2020.**

*Handwritten signatures and initials in blue ink:*  
- A large signature on the left.  
- A signature in the middle.  
- A signature with the name "Diana" written above it.  
- A signature on the right.  
- A signature with the name "Diana" written above it.  
- A signature with the name "Diana" written above it.

**E.1)** El ajuste general de salarios al 1 de enero de 2020 será del 2,5%.

**E.2)** Los salarios nominales que a esta fecha no superen el salario mínimo nacional en más de un 25% tendrán, además, al 1/1/2020, un aumento del 0,5% por concepto de aumento adicional para salarios sumergidos, que se adiciona al aumento general del 2,5%.

**E.3)** Ficto por alimentación y vivienda a partir del 1/1/2020.

El ficto por alimentación y vivienda tendrá el valor que surja de aplicarle el 2,5% al valor vigente al 31/12/2019.

**F) - Correctivo final de Inflacion.** Al final de los 30 meses del Acuerdo, se aplicara, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada por el periodo 1/07/2019- 30/06/2020 y los aumentos dados por concepto de aumentos nominales (sin considerar los aumentos adicionales).

El Ficto de alimentación y vivienda tendrá el mismo tratamiento.

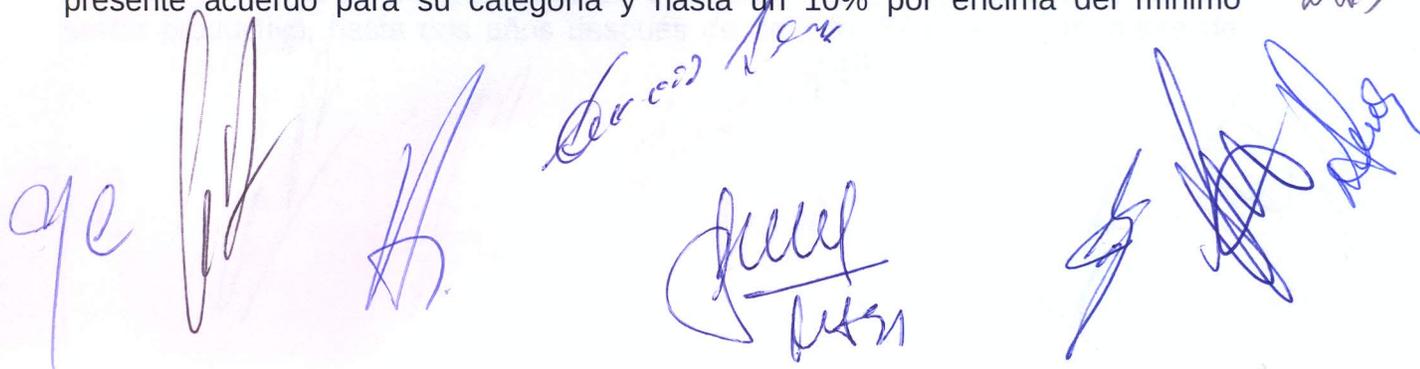
**QUINTO: Clausula de Salvaguarda.** Si a los 12 meses de iniciada la vigencia del presente Acuerdo la inflación superara el 8,5%, cualquiera de las partes podrá solicitar convocar al Consejo de Salarios a los efectos de considerar la posibilidad de adelantar la aplicación del correctivo por inflación. En caso de que efectivamente se adelante la aplicación del correctivo a los 12 meses, automáticamente quedará sin efecto el correctivo de los 18 meses.

**SEXTO: Clausula gatillo.** Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período.

**SEPTIMO: Salario Mínimo Nacional.** Los ajustes detallados en el presente acuerdo serán aplicados sin perjuicio de los aumentos que se fijen para el salario mínimo nacional. Por tanto, en caso de que, en oportunidad de los ajustes salariales previstos, el salario mínimo de alguna categoría quedara por debajo del salario mínimo nacional, el mismo será ajustado para alcanzar el valor estipulado del salario mínimo nacional.

**OCTAVO: Presentismo.** Se abonará un presentismo con las siguientes características:

8.1) En caso de que el trabajador perciba el salario mínimo establecido en el presente acuerdo para su categoría y hasta un 10% por encima del mínimo



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals. There are approximately seven distinct signatures visible, some overlapping. The ink is a vibrant blue color.

señalado, el monto del presentismo será de un 7% de la totalidad de los haberes percibidos por el trabajador (exceptuando aguinaldo y salario vacacional).

8.2) En caso de que el trabajador perciba un salario que supere el mínimo establecido para su categoría en el presente acuerdo en una cifra mayor al 10%, el monto del presentismo será de un 5% de la totalidad de los haberes percibidos por el trabajador (exceptuando aguinaldo y salario vacacional).

8.3) El pago se efectuará por jornal, por quincena o por mes según la forma de remuneración del trabajador en cuestión.

8.4) El beneficio se abonará cuando el trabajador haya registrado un 100% de asistencia en la semana, quincena o mes según corresponda su forma de remuneración.

8.5) No se perderá el presentismo únicamente cuando las inasistencias obedezcan a: 1) licencia anual reglamentaria y licencias especiales incluida la licencia sindical, 2) análisis de papanicolau y/o mamografía, 3) donación de sangre, 4) amparo en BSE, 5) amparo en seguro de enfermedad por BPS, 6) citaciones judiciales en calidad de testigo, 6) examen de próstata según lo pactado en la cláusula novena del presente acuerdo.

**NOVENO: Cómputo del ficto para horas extras:** El ficto de vivienda y alimentación se computará para el cálculo de las horas extras. Asimismo, a partir de dicha fecha, se establece que el ficto por alimentación y vivienda no podrá ser fraccionado en horas, por lo que se deberá abonar la totalidad del ficto independientemente de las horas trabajadas.

**DECIMO: Ficto Ropa:** Se abonará a cada trabajador zafral la suma de veinte pesos (\$ 20) nominales por cada día efectivamente trabajado en concepto de ficto de ropa. En aquellos casos en los que se haga entrega en especie de la ropa al trabajador no se generará el mencionado ficto en dinero. Dicho ficto se actualizará en la forma y oportunidad en la cual se actualice el ficto de alimentación y vivienda.

**DECIMO PRIMERO: Examen de próstata:** Todo trabajador mayor a los 40 años cumplidos de edad tendrá derecho a un día de licencia anual pago, a los efectos de realizarse el examen de próstata, debiendo presentar la constancia correspondiente ante la empresa.

**DECIMO SEGUNDO: Tiempo de traslado.** Las partes exhortan al cumplimiento del art. 9 del Decreto de 29 de octubre de 1957 en redacción dada por el artículo 1 del Decreto N° 353/014 del 04 de diciembre de 2014.

**DÉCIMO TERCERO: Acreditación de competencias.** El recibo salarial acredita en forma suficiente las competencias del trabajador frente a cualquier empresa del sector productivo, hasta dos años después de emitido. Sólo podrá apartarse de

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a large signature, a signature with 'A.' below it, a signature with 'Derechos' written above it, a signature with 'AT' below it, and a signature with 'AT' below it. To the right of the signatures, there are handwritten initials 'ATSS' and a circled 'S'.

esta regla el empleador que evalúe las competencias a través de informes técnicos de UTU o UDELAR.

**DÉCIMO CUARTO: Derecho de preferencia.** Los trabajadores que se hayan desempeñado en una zafra tendrán prioridad en la contratación por parte de la misma empresa, a los efectos de trabajar en la zafra siguiente dentro de la misma categoría, siempre que el trabajador no registre sanciones de ningún tipo ni bajo rendimiento, considerando las necesidades productivas y de contratación de personal de cada empresa según la época del año.

**DÉCIMO QUINTO: Compensación por suspensión de la jornada.** Una vez iniciada la jornada laboral y el trabajo efectivo, en caso de que por decisión de la empresa se impida o suspenda la tarea antes de completarse la media jornada, el trabajador cobrará el salario correspondiente al 50% de la jornada (de su categoría habitual). Si el corte se verifica luego de completarse la media jornada, se abonará el jornal completo (de su categoría habitual) más el ficto por alimentación y vivienda.

**DÉCIMO SEXTO: Comisión por subsidio para cuidados.** Se acuerda la creación de una comisión tripartita a efectos de buscar alternativas especiales para que los trabajadores del sector puedan hacer uso efectivo del subsidio para cuidados previsto en los arts. 12 y siguientes de la ley No. 19.161.

**DÉCIMO SEPTIMO: Comisión de categorías.** Se acuerda la creación de una comisión bipartita a efectos de analizar y revisar la descripción de categorías y evaluación de tareas del sector. La revisión que surja del ámbito de referencia será aplicable a partir de la próxima ronda de negociación.

**DÉCIMO OCTAVO: Comisión por jornales perdidos por razones climáticas y otras.** Las partes acuerdan la creación de un ámbito TRIPARTITO para abordar posibles soluciones en relación a los jornales no trabajados por razones climáticas y productivas entre otras.

**DÉCIMO NOVENO: Licencia sindical.**

En las empresas rurales donde exista organización sindical, el o los delegados en su conjunto tendrán derecho a una licencia sindical anual, con eventuales saldos no acumulativos para el siguiente año, que se calculará de la siguiente forma:

- a) Empresas con más de 200 trabajadores: 54 días anuales o su equivalente en horas.
- b) Empresas con más de 100 trabajadores: 36 días anuales o su equivalente en horas.

eg  
aross

qe  
  
  
  
  


- c) Entre 50 y 100 trabajadores: 24 días anuales o su equivalente en horas.
- d) Entre 25 y 50 trabajadores: 12 días anuales o su equivalente en horas.
- e) Menos de 25 trabajadores: 3,6 horas anuales por trabajador con un mínimo de 38,4 horas anuales.

En todos los casos, si el trabajador percibe remuneración variable, también debe ser incluida en el pago de la licencia.

**VIGESIMO : Pago de retroactividad.** La retroactividad correspondiente al ajuste del 01/01/2018 al 30/08/2018 será abonada en 2 cuotas iguales y consecutivas, a ser efectivos los pagos con la 1era y 2da Quincena de Setiembre respectivamente.

Las partes convienen que por un tema de facilidad de liquidación y control de los trabajadores se acuerda un monto de treinta y un pesos (\$ 31) nominales por día trabajado para todas las categorías y por todos los conceptos, para la cancelación de la retroactividad.

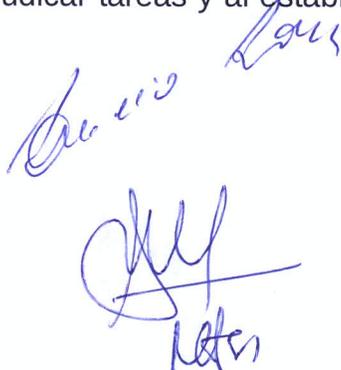
**VIGESIMO PRIMERO: Equidad y género.** Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley No. 16.045 de no discriminación por sexo, Ley No. 17.514 sobre violencia doméstica y Ley No. 17.817 referente a la xenofobia, el racismo y toda forma de discriminación.

Las partes de común acuerdo 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 (Convenios Internacionales del Trabajo No. 100, 111, y 156, Ley No. 16.045 y Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR).

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley No. 17.242 sobre prevención del cáncer génito-mamario, la Ley No. 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector, y lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo según los Convenios Internacionales del Trabajo No. 100, 111 y 156.

Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.

Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos, se comprometen a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos, al adjudicar tareas y al establecer la remuneración pertinente.

ge      69 MTSS >

Las mujeres trabajadoras tendrán dos días de licencia por año (civil) no acumulables por concepto de violencia de género, de forma adicional a la establecida en el art. 40 de la Ley No. 19.580. A estos efectos, deberán presentar comprobante de la denuncia policial o judicial correspondiente.

**VIGESIMO SEGUNDO: Clausula/Deber de Paz.** Durante la vigencia del presente acuerdo, y salvo por los reclamos que pudieran producirse por el cumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial o desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas dispuestas con carácter general por la Central de Trabajadores (PIT-CNT) o la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA).

**VIGESIMO TERCERO:** Se deja constancia que han participado en la negociación del presente Acuerdo el Ec. Andres Diaz y la Ec. Leidy Gorga en representación del MGAP.

Leída, se firman 7 ejemplares del mismo tenor.

*Andrés Díaz*

*Yaire Lianielles*  
MTSS

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
MTSS

*[Signature]*  
MTSS

*[Signature]*