

Operador telefónico zafral, categoría de ingreso mensual mensuales \$ 16.226.26

Nivel 1: Auxiliar Administrativo IV, Operador Telefónico III, Auxiliar de Cafetería mensuales \$ 24.341.04

Nivel 2: Auxiliar Administrativo III, Operador telefónico II, Auxiliar de cocina, Auxiliar administrativo III, Auxiliar de Fiscalía Zafral. mensuales \$ 27.989.61

Nivel 3: Auxiliar Administrativo II, Operador Telefónico I, Cocinero, Auxiliar de Fiscalía mensuales \$ 31.351.14

Nivel 4 Auxiliar Administrativo I, Fiscal de Planta. mensuales \$ 34.486.10

Operario zafral, categoría de ingreso jornalero por hora \$ 143.86

Nivel 1: Auxiliar de Mantenimiento Operario de Planta \$ 185.07 por hora

Nivel 2: Operario Acompañante de Granel, Op Especializado \$ 212.87 por hora

Nivel 3: Medio Oficial Mantenimiento, Chofer Granel, Operario de reprobación, Fiscal control de calidad, Encargado de tanques estacionarios, Elevadorista y Tractorista. \$ 238.47 por hora

Nivel 4: Oficial de Mantenimiento. \$ 262.29 por hora

QUINTO: Ajuste salarial al 1 de enero 2016.- Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en el artículo anterior, los trabajadores del sector no podrán percibir, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 30 de junio del mismo año, un incremento inferior al 5 % sobre sus remuneraciones vigentes al 31 de diciembre de 2015, luego de aplicar el correctivo final del convenio anterior, del 4,23 %.

Si se hubieran otorgado aumentos salariales a cuenta de lo dispuesto por este Convenio, podrán ser descontados.

SEXTO: Ajustes salariales para los demás períodos

I) Ajuste al 1 de julio 2016

Para el período 1 de julio de 2016 - 31 de diciembre de 2016, se acuerda un incremento en las remuneraciones del 5 %.

per
1451

1-1-15 Bk
A

II) Ajuste 1 de enero de 2017

Para el período 1/1/2017 - 30/6/2017 se conviene un ajuste del 4,5 %.

III) Ajuste 1 de julio de 2017

Para el período 1/7/2017 – 31/12/2017 se conviene un ajuste del 4,5 %.

IV) Ajuste 1 de enero 2018

Para el período 1/1/2018 – 30/6/2018 se conviene un ajuste del 4%.

V) Ajuste al 1 de julio de 2018

Para el período 1/7/2018 – 31/12/2018 se conviene un ajuste del 4%

Si se hubieran otorgado aumentos salariales a cuenta de lo dispuesto por este Convenio, podrán ser descontados.

SÉPTIMO: Los incrementos porcentuales que vienen de mencionarse no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.

OCTAVO: Correctivos por IPC.

a) Las eventuales diferencias -en más o en menos- entre los aumentos otorgados entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2016 y la inflación efectivamente registrada en igual período, serán corregidas conjuntamente con el aumento correspondiente al 1 de enero de 2017.

b) Las eventuales diferencias -en más o en menos- entre los aumentos otorgados entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017 y la inflación efectivamente registrada en igual período, serán corregidas conjuntamente con el aumento correspondiente al 1 de enero de 2018.

NOVENO: Correctivo final. Las eventuales diferencias -en más o en menos- entre los aumentos otorgados entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre del 2018 y la efectivamente registrada en igual período, se corregirán en el mes de publicación del dato del IPC que cierre el año de referencia, o en el mes siguiente.

DÉCIMO: Actas de ajustes salariales. Las partes acuerdan que en los primeros días de cada semestre en los que se establecen ajustes, se reunirán a los efectos de plasmar en un Acta el ajuste que corresponda, de acuerdo a lo expresado en la cláusula SEXTA del presente Convenio y solicitarán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social su publicación con fines informativos.

DECIMO PRIMERO: Composición del salario mínimo. Los salarios mínimos podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones (como por ejemplo alimentación y transporte) a que hace referencia el artículo 167 de la Ley No. 16.713, no pudiendo superar estas últimas el 20% de la remuneración correspondiente. No estarán comprendidos dentro de los mismos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

DÉCIMO SEGUNDO: Prima por antigüedad: Se elevará el tope de la prima por antigüedad de 10 a 15 años, manteniéndose las demás condiciones establecidas en convenios anteriores.

DÉCIMO TERCERO: Subsidio para hijos con discapacidad. Se acuerda otorgar un subsidio mensual para trabajadores que tengan hijos con discapacidad, que se encuentren registrados e inscriptos en el PRONADIS, de \$ 6.000 (seis mil pesos nominales), para los trabajadores que perciban remuneraciones hasta \$ 50.000 nominales y de \$ 4.000 (cuatro mil pesos nominales), para los trabajadores que perciban salarios superiores a esa franja. Dicha franja se ajustará en los mismos meses y en igual porcentaje que los salarios del sector.

DÉCIMO CUARTO: Horario de trabajo los días 24 y 31 de diciembre.- Los horarios de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre de cada año, serán de media jornada en horario matutino para todo el personal, incluido el Call Center. En caso de que alguna de las empresas tenga un régimen diferente, se aplicará para el personal de dicha empresa el más beneficioso.

DÉCIMO QUINTO: Inclusión de trabajadores con discapacidad. Para la cobertura de vacantes, las empresas tendrán en cuenta trabajadores con discapacidad, acorde a los perfiles y funciones requeridas.

DÉCIMO SEXTO: Inclusión de personal femenino en las plantas de Envasado. Para la cobertura de vacantes, las empresas tendrán en cuenta trabajadoras mujeres, acorde a los perfiles y funciones requeridas, en el marco de la normativa relacionada con la equidad y no discriminación por género y principios de igualdad de trato y oportunidades.

DÉCIMO SÉPTIMO: Comisiones de trabajo.

a) de análisis del sector. se estará a lo resuelto en el acta de fecha 26 de abril de 2016.

b) de análisis de categorías. Se instalará una comisión tripartita de carácter técnico que analice eventuales cambios en las funciones o categorías respecto a la estructura actual, producto de la incorporación de tecnología, aspectos operativos, procesos o metodología de trabajo, la cual comenzará a funcionar en la primera quincena de octubre. En la primera reunión la comisión establecerá su integración, agenda, periodicidad, sistema de trabajo y plazo.

c) Tripartita de SST. Las partes solicitarán a la IGTSS se retome la convocatoria de la Tripartita sectorial, la cual funciona en el marco de lo establecido por el D. 291/07 reglamentario del CIT Nro. 155.

DECIMO OCTAVO. Ropa de trabajo. En el marco de las acciones preventivas en materia de salud y seguridad en el trabajo, se acuerda entregar ropa "retardante o

retarda llama" en aquellos sectores cuyo uso se requiera de acuerdo a lo establecido por los técnicos prevencionistas de las empresas y las respectivas comisiones bipartitas de SST.

DÉCIMO NOVENO: Clausula de Genero y Equidad. Las partes ratifican 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 (CIT N° 100, 111, 156, Ley N° 16.045 y Declaración Socio-Laboral del Mercosur). Asimismo acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley N° 17.514 sobre violencia doméstica y Ley N° 17.817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación.

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, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley N° 17.242 sobre prevención de Cáncer Genito Mamario, la Ley N° 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 OIT según los CIT N° 100, 111 y 156.

VIGÉSIMO: Beneficios establecidos en convenios anteriores. Las partes ratifican la plena vigencia de todos los beneficios establecidos en convenios del sector (Grupo 10 Sub Grupo 21) en los términos y condiciones allí establecidos, excepto lo expresamente modificado en el presente convenio. En caso de alguna empresa tener un régimen diferente, se aplicara el que resulte más beneficioso para el trabajador.

VIGÉSIMO PRIMERO: Cláusula de Prevención y solución de conflictos. Previo a la adopción de medidas las partes se comprometen a buscar la solución al diferendo en forma bipartita, obligándose inclusive a la negociación tripartita a través de los organismos para la resolución de conflictos colectivos. De adoptarse medidas gremiales las mismas serán comunicadas por escrito por parte de la mesa representativa con una antelación no menor a 48 hrs. Las partes reconocen los derechos de las empresas de organizar el trabajo de la manera que consideren conveniente, sin perjuicio de lo cual habrán de informar a la organización sindical -con una antelación no menor a 30 días- de cualquier aspecto que signifique una modificación sustancial de la organización del trabajo o una disminución sustancial en

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

los puestos de trabajo, salvo razones disciplinarias, las que serán comunicadas inmediatamente al trabajador y al sindicato.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Cláusula de Paz laboral. Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial alguno ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores (PIT CNT) o por la Federación de Empleados del Comercio (FUECYS).

VOTACIÓN DE LA FORMULA.

1. Las partes unánimemente acuerdan prescindir de la convocatoria previa a votación establecida por el art 14 de la ley 10.449.
2. En este estado se somete a votación la propuesta presentada conjuntamente por el sector empleador y el sector trabajador, resultando la misma aprobada por voto afirmativo de estos dos sectores y la abstención de la delegación del Poder Ejecutivo.
3. En consecuencia, la fórmula resulta aprobada por mayoría.

Leída que fue, se ratifica su contenido firmándose a continuación en 8 ejemplares del mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.

[Handwritten signature]

1-11-71 → B.M.

[Handwritten signature]
FAVIO RIVERON
Presidente
Consejo Directivo Nacional
PIT-CNT

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
RAUL FERRANDO
SECRETARIA DE DDHH
FUECYS PIT - CNT

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
R. BUENO

[Handwritten signature]
MIGUEL EREDIA
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
FUECYS
PIT-CNT

[Handwritten signature]
scott

[Handwritten signature]
Rodolfo
PIT

[Handwritten signature]
6
PIT

[Handwritten signature]
PIT