

ACTA DE ACUERDO. En Montevideo, a los 23 días del mes de diciembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 23, integrado por: delegados del Poder Ejecutivo: Dra. Jimena Ruy-López y Soc. Maite Ciarniello en representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ing. Adrián Tambler en representación del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca; delegados de los trabajadores: Sres. Germán González, Héctor Piedrabuena y Lucio Soria; delegados de los empleadores: Sres. José Diz y Gustavo Pintos, quienes acuerdan lo siguiente:

PRIMERO: Ambito 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 Citricultura y Arándanos, con excepción del personal de confianza, entendiéndose por tal aquellos cargos no incluidos en la tabla de salarios mínimos del presente documento.

SEGUNDO: Vigencia. El presente acuerdo tiene vigencia desde el 1° de julio de 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2015. No obstante, todos los beneficios aquí acordados regirán a partir del 1 de enero de 2014 (con excepción de lo referido al tiempo de traslado).

TERCERO: Ajustes salariales.

A) Ajuste salarial del 1° de julio de 2013.

A.1) Salarios mínimos al 1/7/2013 sin ficto por alimentación y vivienda.

Los salarios mínimos (nominales) vigentes a partir del 1/7/2013 son los que se indican a continuación y no incluyen el ficto por alimentación y vivienda:

Categorías	Por hora	Por día	Por mes
Peón común	42	336	8395
Peón especializado I	43	346	8.617
Peón especializado II	47	380	9488
Peón especializado III	52	416	10410
Peón especializado IV	57	457	11422
Capataz general	63	501	12532

A.2) Ajuste para salarios superiores al mínimo de la categoría.

Los trabajadores que al 30/6/2013 perciban un salario superior al mínimo de su categoría no podrán recibir, al 1/7/2013, un incremento inferior al 6%, por todo concepto. Dicho porcentaje incluye un 0,79% por concepto del correctivo de inflación que corresponde por aplicación de lo previsto en el último acuerdo del Consejo de

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Salarios.

Λ.3) Ficto por alimentación y vivienda a partir del 1/7/2013.

A partir del 1 de julio de 2013, el ficto por alimentación y vivienda se reajustará en las mismas oportunidades y con el mismo porcentaje fijado para los ajustes generales superiores a los mínimos de categorías.

En consecuencia, el ficto por alimentación y vivienda tiene, desde el 1 de julio de 2013, un valor de \$2298,51 mensuales o su equivalente por día (\$91,94), según la forma de remuneración que tenga el trabajador en cuestión.

B) Ajuste salarial del 1º de enero del 2014.-

B.1) Salarios mínimos al 1/1/2014.

A partir del 1 de enero de 2014, los salarios mínimos (nominales) del sector son los siguientes y no incluyen el ficto por alimentación y vivienda:

Categorías	Por hora	Por día	Por mes
Peón común	47,5	380	9500
Peón especializado I	49,40	395,2	9880
Peón especializado II	53	426	10656,88
Peón especializado III	58,46	467,7	11692,73
Peón especializado IV	64	513	12829
Capataz general	70,38	563	14076

B.2) Ajuste para salarios superiores al mínimo de la categoría.

Sin perjuicio de los salarios mínimos referidos, ningún trabajador comprendido en el presente acuerdo podrá recibir, al 1 de enero del 2014, un incremento inferior al que resulte de la inflación esperada, tomándose el 100% del IPC proyectado para el período 1/1/2014- 31/12/2014 según información del BCU (centro de la banda).

C) Ajuste salarial al 1 de julio de 2014.

Al 1/7/2014 se otorgará un incremento del 1,5% por concepto de crecimiento, a todos los trabajadores del sector.

D) Ajuste salarial al 1 de enero de 2015.

D.1) Trabajadores que al 31/12/2013 percibieran el salario mínimo de su categoría y, por tanto, hayan tenido al 1/1/2014 el ajuste en los salarios mínimos que surge de la tabla de B.1, tendrán al 1/1/2015 un incremento del 100% de inflación proyectada para el período 1/1/2015- 31/12/2015, según información del BCU (centro de la banda).

Juan

gc

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

D.2) Los trabajadores que al 31/12/2014 perciban remuneraciones superiores al mínimo de su categoría, al 1/1/2015 tendrán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes factores: a) 100% de inflación proyectada para el período 1/1/2015- 31/12/2015, según información del BCU (centro de la banda); b) correctivo de inflación, comparando la proyectada para el período 1/1/2014- 31/12/2014 en el ajuste de 1/1/2014 con la efectivamente registrada en dicho lapso.

Diferencia entre categorías.- A partir del 1/1/2015, existirá una diferencia de un 5% entre el Peón Común y el Peón Especializado I en los salarios mínimos y se mantendrá la diferencia actualmente vigente entre el Peón Especializado I y Peón Especializado II (7,86%), según la tabla de salarios mínimos al 1/1/2014. En cuanto a las demás categorías, se incrementarán de acuerdo al ajuste general pactado.

E) Ajuste salarial al 1 de julio de 2015.

Al 1/7/2015 se otorgará un incremento del 0,75% por concepto de crecimiento, a todos los trabajadores del sector.

CUARTO: Correctivo final. Los valores de los salarios que rijan a partir del 1º de enero de 2016 incluirán la variación -en más o en menos- por las eventuales diferencias entre la inflación esperada por el período 1/01/2015- 31/12/2015 y la efectivamente registrada en dicho lapso.

QUINTO: 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, manteniéndose la escala salarial que corresponda en función de lo pactado en el presente acuerdo.

SEXTO: Presentismo: A partir del 1 de enero de 2014, se abonará un presentismo equivalente al 5% de la totalidad de los haberes percibidos por el trabajador (exceptuando aguinaldo y salario vacacional) y que se abonará por jornal, por quincena o por mes, según la forma de remuneración del trabajador en cuestión. Este beneficio se abonará cuando el trabajador haya registrado un 100% de asistencia en la semana, quincena o mes, según corresponda a su forma de remuneración. No se perderá el presentismo únicamente cuando las inasistencias obedezcan a: 1) licencia

que

yc

anual reglamentaria y licencias especiales, incluida la licencia sindical; 2) análisis de papanicolaou y/o mamografía; 3) donación de sangre; 4) amparo en BSE; 5) citaciones judiciales en calidad de testigo; 6) examen de próstata, según lo pactado en la cláusula octava del presente acuerdo.

En los casos en que las empresas abonen un preserismo más beneficioso que el establecido en este acuerdo, se mantendrá el más favorable al trabajador.

SEPTIMO. Cómputo del ficto para horas extras: A partir del 1 de enero de 2014, 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.

OCTAVO: 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.

NOVENO: Tiempo de traslado. Las partes exhortan al cumplimiento del art. 9 del Decreto de 29 de octubre de 1957.

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

DÉCIMO PRIMERO: 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 SEGUNDO: 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, o no pudiera trabajar o trabajara parcialmente, el trabajador cobrará un mínimo de cuatro horas normales (de su

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

categoría habitual) si el corte se verifica antes de cumplidas las cuatro horas de trabajo, más el ficto por alimentación y vivienda.

DÉCIMO TERCERO: Comisión Tripartita: Las partes acuerdan reunirse en este Consejo de Salarios en una Comisión que comenzará a funcionar en un plazo de 90 días. En dicha comisión se tratarán los temas que partes consideren pertinentes. Sin perjuicio de ello, desde ya se acuerda que se tratará: a) analizar posibles modificaciones al actual sistema de remuneraciones vigente en la mayoría de las empresas del sector (sueldo base más productividad o destajo); b) determinación de un indicador sectorial, el cual será aplicado al próximo acuerdo que se suscriba en este Consejo de Salarios. Se deberá arribar a una definición sobre estos puntos antes del 31 de diciembre de 2014, salvo que las partes acuerden una prórroga.

DÉCIMO CUARTO: 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.
- 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 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.

DÉCIMO QUINTO: 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).

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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.

DÉCIMO SEXTO: Pago de retroactividad: La retroactividad correspondiente al ajuste del 1/7/2013 será abonada en el mes de enero de 2014.

DÉCIMO SÉPTIMO: Cláusula de Salvaguarda: En la hipótesis de que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el actual acuerdo, las partes podrán convocar el Consejo Salarios para analizar la situación. En este caso, el Poder Ejecutivo analizará a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Finanzas la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salarios correspondiente para ello.

DECIMO OCTAVO: Cláusula 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 (FIT-CNT) o la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA).

Leída, se firman 7 ejemplares del mismo tenor.

duro abon

The block contains several handwritten signatures. On the right side, there is a signature that reads "Gente Cianciello" with "UTS?" written below it. Below this, there is another signature that appears to be "Gente Cianciello" again. At the bottom center, there is a signature that reads "Gente Cianciello". To the left of these signatures, there are two more signatures, one of which is partially obscured by the signature below it. The signatures are written in dark ink on a white background.