

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS. En la ciudad de Montevideo el día 13 de diciembre de 2018, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 2: "Industria Frigorífica", Subgrupo N° 02: " Industria del Chacinado", comparecen: por el PODER EJECUTIVO: Dra. Carolina Vianes, Dr. Juan Díaz y Lic. Danilo Correa, por la DELEGACIÓN EMPRESARIAL: Dra. Tatiana Ferreira Brum, en nombre y representación de las empresas que componen el sector de la Industria del Chacinado y por la DELEGACION DE LOS TRABAJADORES: La Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines (F.O.I.C.A.) los Sres.: Esteban Barquín, Luis Muñoz, Adrián Perez, Ariel Yakes, Carlos Gómez y Martín Rodríguez quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de los trabajadores de la Industria del Chacinado, quienes arriban al siguiente acuerdo, que regulará las condiciones laborales del Grupo Nro. 2 "INDUSTRIA FRIGORIFICA", Sub Grupo 02 "INDUSTRIA DEL CHACINADO" en los siguientes términos:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales.

El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1ero. de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1ero. de Julio de 2018, 1ero. de Enero de 2019, 1ero. de Julio de 2019 y 1ero. de Enero de 2020.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación.

Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector de actividad, comprendido en el Grupo Nro. 2 Industria Frigorífica, Sub Grupo 02 "INDUSTRIA DEL CHACINADO".

TERCERO: Ajuste salarial del 1ero. de julio de 2018.

- a) Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2018 un ajuste de 4% (cuatro por ciento).
- b) Ajuste Adicional Salarios Mínimos de las Categorías de Producción-Conservas-Despacho-Servicios. Corresponderá la aplicación de un ajuste adicional a los salarios mínimos, de las categorías I a IV de 0,5 % y de las categorías V y VI de 0,25%.
- c) Se acuerda que las empresas del sector harán efectivo el pago de la retroactividad generada entre el 1° de julio de 2018 y el 30 de noviembre de 2018, antes del 20 de enero de 2019.

CUARTO: Ajuste salarial al 1ero de enero de 2019.

- a) Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2018, un ajuste de 6 % (seis por ciento).

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]
Luis Muñoz
F.O.I.C.A.
P.F.-C.V.F.

- b) Ajuste Adicional Salarios Mínimos de las Categorías de Producción-Conservas-Despacho-Servicios. Corresponderá la aplicación de un ajuste adicional a los salarios mínimos, de las categorías I a IV de 0,5 % y de las categorías V y VI de 0,25%.

QUINTO: Ajuste salarial al 1ero de julio de 2019

- a) Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2019, un incremento de 2 % (dos por ciento).
- b) Ajuste Adicional Salarios Mínimos de las Categorías de Producción-Conservas-Despacho-Servicios. Corresponderá la aplicación de un ajuste adicional a los salarios mínimos, de las categorías, I a IV de 0,5 % y de las categorías V y VI de 0,25%.

SEXTO: Ajuste salarial al 1ero de enero de 2020

- a) Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2019, un ajuste de 4 % (cuatro por ciento).
- b) Ajuste Adicional Salarios Mínimos de las Categorías de Producción-Conservas-Despacho-Servicios. Corresponderá la aplicación de un ajuste adicional a los salarios mínimos, de las categorías I a IV de 0,5 % y de las categorías V y VI de 0,25%.

SEPTIMO: Correctivos: I) A los 18 meses de vigencia del presente acuerdo, se acumulará, si correspondiere, un ajuste adicional en más, por la diferencia entre la inflación acumulada del período del convenio y los aumentos nominales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. No se aplicará este correctivo si la inflación, en el período referido, no supera el total de los ajustes nominales acumulados del mismo.

II) Al final del acuerdo se acumulará, si correspondiere, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante la vigencia del acuerdo y los ajustes salariales otorgados en el mismo incluyendo el eventual correctivo a los 18 meses de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

OCTAVO: Cláusula de Salvaguarda. Si a los primeros 12 meses del acuerdo la inflación supera el 8,5 % podrá convocarse al Consejo de salarios respectivo. En ese ámbito las partes sociales podrán acordar adelantar la aplicación del correctivo por inflación. Si hay correctivo a los 12 meses el correctivo de los 18 meses quedará sin efecto.

NOVENO: Cláusula 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 aumentos nominales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida del salario real. En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar la eventualidad de una nueva aplicación de la

misma, será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año de la aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles.

DÉCIMO: Salarios Mínimos.- En aplicación de lo dispuesto precedentemente, los salarios mínimos por categoría vigentes desde el 1° de julio de 2018 serán los siguientes:

PRODUCCION CONSERVAS-DESPACHO-SERVICIOS

CATEGORIA I	113,36
CATEGORIA II	121,32
CATEGORIA III	127,78
CATEGORIA IV	135,66
CATEGORIA V	149,94
CATEGORIA VI	164,26

MANTENIMIENTO

ELECTROMECANICO	179,51
MAQUINISTA AJUST.FRIO	179,51
OFICIAL MECANICO	153,05
OFICIAL HERRERO CAÑISTA	153,05
OFICIAL ELECTRICISTA	153,05
FOGUISTA	153,05
MAQUINISTA DE FRIO	153,05
MEDIO OFICIAL MECANICO	127,46
MEDIO OFICIAL ELECTRICISTA	127,46
ALBAÑIL	133,57
PINTOR	127,46
AYUDANTE DE FOGUISTA	127,46

ADMINISTRACION

TENEDOR O ANALISTA CONTABLE	43.680,00
AUXILIAR 1°	35.396,00
AUXILIAR 2°	28.615,00
AUXILIAR 3°	23.632,00
CAJERO	36.147,00
VENDEDOR	35.396,00
VEND.COMISIONISTA (mínimo asegurado)	35.396,00
COBRADOR	25.922,00
MERITORIO	23.676,00

RECEPCIONISTA-TELEFONISTA 23.676,00

CENTRO DE COMPUTOS

RESPONSABLE TECNICO 43.680,00

PROGRAMADOR 37.650,00

OPERADOR 34.636,00

DIGITADOR 25.921,00

DECIMO PRIMERO: Beneficios y regulaciones.

- 1) **Cálculo del aguinaldo:** A los efectos del cálculo del sueldo anual complementario, las empresas habrán de incluir lo percibido por el empleado por concepto de "suma para el mejor goce de la licencia anual" o "salario vacacional".
- 2) **Descansos intermedios de diez minutos:** Se otorga, además de los treinta minutos de descanso intermedio vigente, para el personal obrero de producción, comprendido en el Grupo 2 subgrupo 02, de los Consejos Salarios dos descansos de diez minutos cada uno, a gozar en cada media jornada, los que serán abonados como trabajo efectivo. Se exceptúa de estos descansos a las secciones administración, mantenimiento, vigilancia, limpieza, carga y depósito
- 3) **Descanso en jornadas con horario extraordinario:** En caso de que las empresas realicen una jornada igual o mayor a diez horas, se otorgará un descanso adicional de 10 minutos entre la novena y décima hora de comenzada la jornada y exclusivamente a aquellos empleados que la completen. Si la jornada se prolonga más de diez horas se otorgará diez minutos de descanso cada dos horas.
- 4) **Descanso entre jornadas:** El tiempo de descanso mínimo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente será de diez horas. En caso contrario, el tiempo trabajado correspondiente a este descanso será considerado hora extra.
- 5) **Jornada frustrada:** En caso de realizarse jornadas de trabajo inferiores a cuatro horas se abonará a los operarios convocados el jornal correspondiente a media jornada como si efectivamente las hubiere trabajado. Las jornadas superiores a cuatro horas se abonarán de acuerdo a las horas efectivamente trabajadas.
- 6) **Entrega gratuita de uniformes, equipos de trabajo y herramientas.** Según detalle:
 - a) 2 equipos completos al año (pantalón, camisa, o camisola y gorra)
 - b) 1 campera de abrigo para el personal de cámaras de congelado y personal que trabaje a la intemperie.
 - c) 1 equipo impermeable para el personal que trabaje en contacto permanente con el agua y/o a la intemperie.
 - d) Delantales impermeables según necesidades.
 - e) Dos pares de botas o calzado autorizado.
 - f) 2 cuchillos y/o cuchillas para oficiales de cuchillo

- g) 1 chaira para oficiales de cuchillo
- h) 1 guante de seguridad para oficiales de cuchillo o máquinas descueradoras o desmembranadoras
- i) 1 delantal de seguridad (soldadores, afiladores)
- j) 2 pares de zapatos para mantenimiento
- k) guantes de goma o cuero para personal de limpieza, frío, desmolde, cocina, guillotina, cámaras etc, cada vez que le deterioro por su uso lo amerite
- l) Sordinas, tapones para oídos, tapabocas, mascarillas, guantes de látex, lentes de seguridad en todas las opciones que el ruido de máquinas supere los niveles autorizados o la manipulación de productos químicos o aditivos lo amerite.
- m) Casco autorizado por le B.S.E. en la sección de mantenimiento y sala de máquinas y en todo sector de las plantas que se considere necesario.
- n) Faja preventiva, cuando lo prescriba un médico mediante certificado escrito.
- o) 1 Piedra de afilar.
- p) Toda vestimenta herramientas y demás implementos descriptos en el presente así como otros que se consideren necesarios por la normativa vigente serán proporcionados por la empresa sin costo para los trabajadores y deberán ser repuestas en caso de deterioro por su uso habitual.
- q) En caso de deterioro por uso indebido se repondrán pero su costo será cobrado al trabajador.
- r) En caso de trabajadoras grávidas, se otorgará uniforme adecuado a su estado.

7) **Pago a los operarios que realizan tareas fuera de la empresa.** Se abonará por parte de las empresas, los gastos de transporte, alimentación y/ o hospedaje a los trabajadores que desempeñen tareas fuera de su lugar habitual de trabajo los que deberán ser justificados en cada caso.

8) **Uniforme para personal administrativo,** En caso de que las empresa exijan a su personal administrativo el uso de uniforme, el mismo será provisto por estas, sin costo alguno para los trabajadores..

9) **Aguinaldo extraordinario,** Se otorgara un aguinaldo extraordinario, equivalente al 100% del monto nominal del segundo medio aguinaldo legal. Las empresas tendrán plazo para abonarlo hasta el 20 de diciembre de cada año.

10) **Prima por presentismo o asiduidad.** Esta prima la perciben los trabajadores jornaleros, teniendo un monto de \$ 2.967 (pesos uruguayos dos mil novecientos sesenta y siete) a partir del 1° de julio de 2018 y de \$ 3.200 mensuales nominales (pesos uruguayos tres mil doscientos), a partir del 1/1/2019. Con posterioridad se ajustará en los mismos porcentajes y oportunidades que que los ajustes salariales. Las partes acuerdan que será potestad de cada empresa reglamentar los requisitos que deberán cumplirse para su percepción.

Este beneficio no es adicional a otros beneficios de presentismo o asiduidad, o primas que incentiven la concurrencia diaria y puntual al trabajo, que estén siendo aplicados en la actualidad

en las empresas, pero si éstos son de monto inferior, se deberá abonar la diferencia hasta alcanzar el valor establecido en el presente convenio, manteniendo las condiciones más beneficiosas actualmente.

11) **Prima por matrimonio, nacimiento y adopción** Las empresas abonarán una prima por matrimonio, nacimiento, o adopción cuyo valor será de \$ 1.780 (pesos uruguayos mil setecientos ochenta) a partir del 1° de julio de 2018 y de \$ 2.000 a partir del 1° de enero de 2019. Con posterioridad se ajustará en los mismos porcentajes y oportunidades que los ajustes salariales. El hecho se acreditará mediante la partida correspondiente.

12) **Desempeño de tareas de menor o mayor remuneración.** Cuando un trabajador realice transitoriamente una tarea retribuida con remuneración menor a la suya, se le abonará el salario correspondiente a su categoría, y si desempeña tareas mejor remuneradas que la suya, percibirá el jornal correspondiente a la misma desde la primera hora del cambio, siempre y cuando conozca cabalmente la tarea de que se trata. En caso contrario, el pasaje a tarea de mayor remuneración se considerará un aprendizaje durante un plazo razonable no inferior a 75 días efectivos; en los cuales seguirá percibiendo la remuneración de su categoría.

13) **Trabajo permanente en cámaras de congelado.** Los trabajadores que trabajen en forma permanente en cámaras de congelado, tendrán un descanso de quince minutos cada cuarenta y cinco minutos trabajados. Este descanso se considerará como tiempo efectivamente trabajado..

14) **Contrato a prueba:** El contrato a prueba para los trabajadores de la Industria del Chacinado, tendrá un plazo máximo de 75 días efectivamente trabajados.

15) **Compensación por trabajo nocturno.** El trabajo realizado en horario nocturno tendrá una compensación del 20% sobre el valor de su salario básico simple. Se considera horario nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas o entre las 21 horas y las 5 horas, siendo opcional para la empresa dicha elección y comunicada en forma fehaciente a los trabajadores.

Cuando el trabajador cumpla tareas parte en horario nocturno y parte no, la compensación establecida se pagará solamente sobre las horas trabajadas en el horario nocturno.

El cambio a horario diurno de un trabajador que se haya desempeñado habitualmente en horario nocturno, cualquiera fuere el tiempo en que haya permanecido en dicho régimen, traerá aparejada la pérdida de la compensación.

Se deja expresa constancia de que esta compensación se aplicará a cualquier sección de las empresas, siendo el presente régimen más beneficioso que el establecido en la Ley vigente.

16) **Prima por antigüedad anual:** Se abona mensualmente por este concepto un 2 % de una BPC (base de prestación y contribución) por año de antigüedad desde el primer año de vinculación laboral. A partir del 1° de enero de 2019 se abonará por este concepto un 2,5% (dos con cinco por ciento) de una BPC (base de prestación y contribución). A partir del 1° de enero de 2020 se abonará un 3% de una BPC por dicho concepto.

17) **Licencia especial remunerada para exámenes médicos.** Se establece una licencia especial de un día para exámenes de PAP y/o mamografía adicional al legal y de un día para exámenes urológicos. Esta última se otorgará a partir de los 40 años.

18) **Horas remuneradas por tratamientos de hijos.** Se establece un beneficio de 48 horas remuneradas al año para los trabajadores que deban asistir con sus hijos en caso de tratamientos oncológicos así como en aquellas situaciones en las cuales se requiera un tratamiento consecuencia de que no tengan autonomía ambulatoria o presenten una severa incapacidad que les impida valerse por si mismos. En caso que ambos padres se desempeñen en el mismo establecimiento corresponderá las 48 horas entre los dos.

19) **Licencia especial por duelo.** Se establece una licencia especial paga de tres días en caso de fallecimiento de abuelos o nietos del trabajador, que se tomarán el día del fallecimiento y los siguientes. Estos días serán hábiles y en caso que el trabajador hubiere concurrido a trabajar el día del fallecimiento la licencia especial se computará desde el día siguiente. En todos los casos de licencias por duelo, si el fallecimiento se produce en circunstancia de que el trabajador esté gozando de la licencia reglamentaria, esta se suspende para gozar este beneficio, continuando posteriormente la licencia anual pendiente.

20) **Licencia para trámites particulares:** Se establece una licencia especial sin goce de sueldo de cuatro días en el año para gestiones personales. La misma deberá solicitarse con una antelación de 72 horas y autorizarse por la empresa antes de hacer uso de la misma. Esta licencia no será considerada falta o ausencia.

21) **Licencia especial para citaciones judiciales o administrativas en caso de violencia de género:** Se abonarán las horas de trabajo que insuma la concurrencia a dependencias judiciales o administrativas de trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género, motivadas en esa circunstancia, acreditándose debidamente.

22) **Licencia extraordinaria con goce de sueldo para víctimas de violencia de género.** Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán una licencia extraordinaria con goce de sueldo de dos días corridos a partir del día siguiente a la presentación de la denuncia en sede policial o judicial.

23) **Licencia por paternidad:** La licencia por paternidad prevista en la ley 18345 se gozará en días hábiles de trabajo, siendo el primero el del nacimiento siempre que el trabajador no concurra a trabajar en esa fecha. Asimismo, se dará cumplimiento a las normas previstas en la ley 19.161. En caso que el trabajador se encuentre gozando su licencia reglamentaria, la misma se suspenderá para el goce de este beneficio y continuará luego del mismo.

24) **Servicio de emergencia móvil:** Las empresas comprendidas en el presente subgrupo, proporcionarán en cada planta, a sus operarios, un servicio de emergencia móvil.

25) **Capacitación en primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar.** Las empresas deberán tener un 20% del personal capacitado en primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar, lo que se hará progresivamente, a razón de un 5% semestral.

26) **Seguro de vida.** Las empresas contratarán un seguro de vida para los trabajadores de las empresas por un monto mínimo de \$ 150.000 para cada trabajador que haya superado el período de prueba. Dicho monto regirá a partir del 1/1/2019 y se reajustará anualmente de acuerdo a la variación del IPC.

27) **Carne de salud:** Las empresas se harán cargo, una vez al año del costo del carne de salud de todos los trabajadores. En el caso de que el mismo se realice dentro de las instalaciones de la empresa y coincida con el horario de trabajo, el tiempo insumido en el mismo, se considerará como efectivamente trabajado.

28) **Carné de manipulador de alimentos.** Asimismo las empresas pagarán el costo del curso de manipulador de alimentos siempre que el trabajador concorra al mismo en los días y horarios establecidos para realizarlo. Si el curso coincide con las horas de trabajo, se abonarán las mismas como trabajadas. En caso de falta injustificada, dicho costo será de cargo del trabajador.

29) **Reducción de jornada por amamantamiento.** Las trabajadoras madres que se encuentren amamantando a sus hijos, podrán gozar de dos horas, reduciendo la jornada laboral por ese lapso, al inicio o la finalización de la misma, de acuerdo a la mejor organización del trabajo, sin perjuicio de los descansos que la ley o el presente acuerdo establezcan. El amamantamiento se acreditará mediante certificación médica del INAU, de acuerdo a la normativa vigente y el período de reducción de jornada no excederá de diez meses, sin perjuicio de disposiciones legales más beneficiosas (ley 19.161).

30) **Cambio temporario de actividades para trabajadoras grávidas o en período de lactancia:** Toda trabajadora que se encuentre en estado de gravidez o en período de lactancia tendrá derecho a obtener un cambio temporario de las actividades que desempeña, si las mismas por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, pudieren afectar la salud de la progenitora o del hijo, lo que deberá justificarse necesariamente con certificación médica expedida por el organismo competente.

El empleador podrá negar el cambio de tareas cuando ello se deba a la imposibilidad de dar cumplimiento a la misma, por causas de las dimensiones de la empresa o la naturaleza de sus actividades a cuyos efectos deberá presentar una declaración jurada fundada ante el B.P.S o el Instituto Previsional que tenga a su cargo el salario de maternidad de la trabajadora, rigiendo en todo lo concerniente a éste ítem 8.21 lo dispuesto en la Ley 17.215.

31) **Canasta para las madres por nacimiento de un hijo:** Las empresas del sector entregarán a las madres que den a luz un hijo, una canasta con artículos de necesidad para el bebé, la que contendrá como mínimo, lo siguiente:

Pañales descartables recién nacido 2 de 48 unidades

1 Aceite

1 Talco

1 champú

1 Jabón

1 Crema dérmica

gasa

algodón 3 de 100 grs

1 mamadera

Las empresas que ya otorguen la canasta bebé, seguirán entregando los artículos que brinden

actualmente, siempre que sea superior a la que se describe.

32) Canasta estudiantil: Las empresas otorgarán en 2019 una canasta de artículos escolares para los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando estudios de primaria (de primer a sexto año) y ciclo básico secundario (primer año) por valor de \$ 1.300 y se extenderá a segundo año de ciclo básico secundario a partir del 1/1/2020. Corresponderá una canasta por cada hijo, se entregará al comienzo del año lectivo y se acreditará la concurrencia a la institución que corresponda.

32) Canasta navideña. A partir del año 2019, las empresas del sector entregarán una canasta navideña en especie antes del 24 de diciembre por un valor de \$ 750 (pesos uruguayos setecientos cincuenta). Dicho monto será incrementado en los mismos términos que los ajustes salariales. Si las empresas ya otorgan un beneficio navideño en especie, el mismo no será acumulable, rigiéndose por el más beneficioso.

33) Comedor: Las empresas del sector contarán con un salón comedor para el personal de conformidad con la normativa vigente. Los mismos estarán equipados con microondas, heladeras, sistemas de agua potable caliente y fría y acondicionadores de aire frío calor.

34) Teléfonos móviles: Los trabajadores del sector se abstendrán de utilizar teléfonos celulares durante los horarios de trabajo. Se exceptúa en los horarios de descanso. En caso de urgencia utilizarán teléfonos de la empresa. Si se recibe una llamada de urgencia para el trabajador la empresa se compromete a su comunicación inmediata al mismo.

35) Normas sobre igualdad. Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género, ley 16.045 de no discriminación por sexo, ley 17.514 sobre violencia doméstica, ley 17.242 sobre prevención de cáncer genitomamario, ley 17.817 sobre racismo, xenofobia y toda forma de discriminación, ley 18.561 sobre prevención y sanción del acoso en el ámbito laboral, 19.133 sobre empleo juvenil, 19.580 sobre violencia de género y ley sobre empleabilidad de personas con discapacidad. 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 otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes. (CIT 100, 111, 156, y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Queda expresamente establecido que el sexo no será causal de diferencia en las remuneraciones, y se comprometen a respetar el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cuanto a ascensos, otorgamiento de tareas y salarios.

36) Procedimiento a seguir en caso de acoso laboral o sexual y capacitación: Las empresas entregarán a sus trabajadores manuales de cómo proceder en caso de acoso laboral o sexual, con indicación de procedimiento de denuncia. Asimismo realizarán una capacitación anual para todos los trabajadores sobre dicha temática. Se exhorta a todas las empresas al cumplimiento de esta disposición.

37) Día del Trabajador del Chacinado: Las partes acuerdan que el día viernes santo o el viernes de Semana de Turismo de cada año, será el "Día del Trabajador del Chacinado", considerándolo a todos los efectos feriado no laborable y pagc.



38) Los Beneficios aquí acordados ajustaran en las mismas oportunidades y porcentajes de los aumentos salariales basicos del sector, salvo que se haya establecido otro ajuste.

39) Se establece que el ejercicio de las licencias especiales y licencias sindicales previstas en el presente convenio, no serán causa de reducción de ningún tipo, en los beneficios existentes en el sector.

40) Las licencias establecidas en el presente convenio deberán solicitarse con una antelación prudencial y certificarse en forma fehaciente.

DECIMO SEGUNDO Actividad sindical y licencia sindical:

1) **Libertades gremiales:** Las partes reconocen la vigencia de lo dispuesto en los Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y demás normas internas concordantes en cuanto al mutuo respeto de las libertades gremiales.

2) **Cartelera Sindical:** En aquellas empresas en que haya organización sindical, se facilitará la colocación y utilización de una cartelera sindical tomando en cuenta las características del establecimiento o centro de trabajo, en lugar visible y accesible para los trabajadores.

3) **Descuento de cuotas sindicales:** Las empresas comprendidas en el presente acuerdo efectuarán los descuentos de las cuotas sindicales que correspondan, siempre que cada trabajador lo solicite por escrito y lo verterán en la forma que se indique.

4) **Licencia sindical:** Las empresas pagarán las horas en que deban cumplir tareas sindicales los integrantes de la dirección de sus respectivos sindicatos, delegados o representantes designados a tales efectos, de acuerdo a la siguiente escala de trabajadores en planilla:

1 a 50 trabajadores - 60 horas

51 a 150 trabajadores - 80 horas

Más de 151 trabajadores - 100 horas

En caso de que un miembro de una organización gremial de las empresas comprendidas en el subgrupo chacinado, integre la dirección de la FOICA, ostentando el cargo en carácter de titular o en ejercicio de la titularidad, gozará de una licencia sindical de **150 horas mensuales pagas**, no acumulables.

Esta licencia es de carácter personal e indelegable, se mantendrá durante el tiempo en que el trabajador desempeñe el cargo que le dio origen y se otorgará a un delegado por todo el subgrupo Asimismo, las empresas abonarán además las horas sindicales de **una tripartita por mes**. En cuanto a las horas sindicales de las **bipartitas de empresa**, si las mismas se llevan a cabo en horario de trabajo, no se le descontarán del salario las horas insumidas en la reunión y si se realizan fuera del horario de trabajo, se pagarán las horas que correspondan, en ambos casos hasta un máximo de dos delegados.

6

Las horas sindicales serán abonadas al valor correspondiente al salario del trabajador que haga uso de la misma y se considerarán a todos los efectos legales como trabajo efectivo, deberán ser utilizadas en el mes y en caso contrario no serán acumulables a meses posteriores, tanto en el caso de las horas sindicales generales como de las tripartitas o bipartitas.

Los delegados que utilicen horas sindicales deberán justificar la utilización de las mismas y deberán avisar con antelación razonable al uso de ellas, a los efectos de que la empresa pueda cubrir adecuadamente el o los puestos de trabajo.

DECIMO TERCERO: Salud, seguridad laboral y medio ambiente.

1) **Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo** . Los servicios de Prevención y Salud en el Trabajo, tanto internos como externos previstos, en el decreto 127/2014, cumplirán sus funciones en cooperación con los demás servicios de las empresas y en especial con los delegados en los ámbitos de participación previstos en el decreto 291/2007 y normas correlativas.

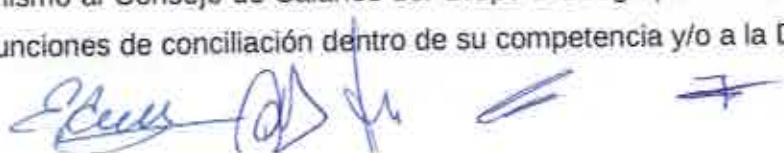
2) Las empresas y los trabajadores comprendidos en el presente subgrupo, darán cumplimiento cabal a lo dispuesto en la ley 5.032, su decreto reglamentario 406/88, el Convenio Internacional de Trabajo número 155, su decreto reglamentario 291/2007 y sus modificaciones, Dec.128/016 así como toda otra norma de aplicación a la actividad del chacinado.

DECIMO CUARTO: Cláusula de paz.

- a) Las partes acuerdan que durante la vigencia de este convenio los Comités o Sindicatos de empresa de la Industria del Chacinado, así como la Federación Obrera de la Industria de la Carne y afines se abstendrán de impulsar y/o promover la adopción de medidas de carácter gremial por reivindicaciones de carácter económico y/o reivindicaciones que tengan fundamento en aspectos acordados o discutidos en el presente convenio.
- b) Se excluyen las medidas de acción gremial que sean promovidas por el PIT CNT, y las medidas de acción gremial de carácter general que sean promovidas por la FOICA, por motivos distintos a los establecidos en el literal a de esta cláusula.

DECIMO QUINTO: Medidas de Prevención y solución de conflictos

Las partes se comprometen a que en caso de diferendo o conflicto, antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier tipo los involucrados agotaran las instancias de dialogo bipartito a los efectos de encontrar soluciones al mismo y en caso de mantenerse el diferendo se someterá el mismo al Consejo de Salarios del Grupo 2 Subgrupo Industria del Chacinado, el que cumplirá las funciones de conciliación dentro de su competencia y/o a la DINATRA.



Se lee la presente y se ratifica su contenido, para constancia de lo cual se firma en 8 ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.


ALEXANDER SANCHEZ


MARTIN RODRIGUEZ


ALEXANDER SANCHEZ
P.S. ENT.








ALEXANDER SANCHEZ









Montevideo, 13 de Diciembre de 2018

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

División Negociación Colectiva

Pase a la División Documentación y Registro

Administración
Negociación Colectiva
MTSS

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO
REGISTRO DE LAUDOS

14 DIC 2018

Montevideo,

Folio, 01 al 07

Sub-Grupo 02

Reg. Con el N° 2085/2018
Grupo 02

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

Por Dir. Doc. y Registro

Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
División Inspección Laboral

Administración
Inspección Laboral
M.T.S.S.

Formulario de Inspección Laboral

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO
REGISTRO DE LAUDOS

14 DIC 2018

Monsieur.....
Folio.....
Sub-Grupo.....

Reg. Con el N° 525/2018
Grupo.....

[Handwritten signature]
Por Div. Doc. y Registro
M.T.S.S.

LAUDO INSCRIPTO
Esta en vigencia una
vez publicado