

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el 11 de diciembre de 2018, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 03, "Industria Pesquera", Subgrupo 02, "Plantas de Procesamiento de Pescado" comparecen por el Poder Ejecutivo, la Dra. Carolina Vianes, el Téc. Raúl Marichal y el Lic. Danilo Correa, por la Delegación Empresarial: Sres. Ricardo Piñeyro, Juan Riva – Zucchelli y la Dra. Daniela Pagani, quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de las empresas que componen el sector y por la Delegación de los trabajadores: Sres. Carlos Vega, Dario González, María Santana y Daniel Medina, quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de los trabajadores del subgrupo, arriban al siguiente acuerdo, que regulará las condiciones laborales del Grupo y Subgrupo referido.

I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

PRIMERO: Alcance territorial y subjetivo. El presente acuerdo tiene alcance dentro de todo el territorio nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector, exceptuado el personal superior y de dirección.

II: PLAZOS Y PERIODOS DE LOS AJUSTES SALARIALES

SEGUNDO: Plazo del acuerdo. El presente acuerdo tendrá un plazo de 2 (dos) años, a contar desde el 1º de julio de 2018 y hasta el 30 de junio de 2020.

TERCERO: Periodos de actualizaciones salariales. Durante el plazo del acuerdo, se practicarán ajustes salariales semestrales en los siguientes periodos: el 1º de julio de 2018, 1º de enero de 2019, 1º de julio de 2019 y el 1º de enero de 2020 respectivamente.

CUARTO: Composición de los ajustes salariales. Las actualizaciones salariales serán aplicadas conforme el siguiente detalle:

- **Ajuste 1º de julio de 2018:** Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2018 actualizado por el 2,51 % (por concepto de correctivo de inflación del período 1º de enero al 30 de junio de 2018 de acuerdo al Acta de Ajuste de fecha 1º de agosto de 2018), un ajuste de 3,64 % (tres con sesenta y cuatro por ciento).

En aplicación de lo dispuesto precedentemente, los salarios mínimos al 1º de julio de

[Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'D9' and 'CIPU']

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CIPU']

2018 serán los siguientes:

Categorías	Valor Nominal Hora
I	\$ 107,39
II	\$ 119,02
III	\$ 121,25
IV	\$ 135,23
V	\$ 156,30
VI	\$ 180,36

- **Ajuste 1° de enero de 2019:** Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2018, un ajuste de 3,63 % (tres con sesenta y tres por ciento).

- **Ajuste 1° de julio de 2019:** Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2019, un ajuste de 3,4 % (tres con cuatro por ciento).

- **Ajuste 1° de enero de 2020:** Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2019, un ajuste de 3,4 % (tres con cuatro por ciento).

Correctivos de Inflación: I) Transcurridos doce meses de la fecha de vigencia del presente acuerdo se aplicará si corresponde, un ajuste salarial (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

II) A final del acuerdo se aplicará si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante los últimos doce meses de vigencia del acuerdo y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

Cláusula Gatillo: Si la inflación medida en años móviles (últimos doce 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, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

III: BENEFICIOS Y CONDICIONES LABORALES GENERALES










CIPU

QUINTO: Regulaciones generales acordadas por acuerdo. Se acuerda la vigencia de los siguientes beneficios y condiciones laborales:

1) **Día del trabajador de la Pesca** – Declarase el día 2 de enero de cada año como "Día del Trabajador de las Plantas Pesqueras", estipulándose que el mismo será considerado a todos los efectos como feriado no laborable pago.

2) **Compensación por trabajo en cámaras frigoríficas** - Se determina una compensación del 20% por trabajo en cámara de stock de productos de menos de 20° C bajo cero, entendiéndose por tal, el cumplido en forma principal, habitual y permanente. La misma se calculará sobre el salario efectivamente percibido. Asimismo, percibirá la compensación del 20% el personal que desempeña el cargo de auto-elevadorista en similares condiciones a las establecidas precedentemente.

3) **Descanso intermedio en Cámaras Frigoríficas** - Los obreros y empleados de las cámaras frigoríficas que cumplan ocho horas diarias de labor gozarán de un descanso de quince minutos cada cuarenta y cinco minutos de trabajo continuo. Se podrá trabajar en cámaras frías hasta dos horas continuas, cuando a su finalización el personal tenga una hora de descanso intermedio o termine la jornada.

4) **Licencias especiales** a. (Ámbito de aplicación).- Todos los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo tendrán derecho a las licencias especiales con goce de sueldo que se establecen.

Constituyen derechos mínimos de los trabajadores y no podrán ser descontadas del régimen general de licencias. La fecha para el goce de las mismas será de libre disponibilidad del trabajador dentro de las previsiones que señala esta ley para cada caso.

b. (Licencia por estudio).- Se establece una licencia especial de doce días por año civil, con un máximo de seis días por examen o prueba de revisión, evaluación o similares, que podrá ser utilizada por aquellos empleados que cursen estudios en Institutos de Enseñanza Secundaria Básica y Superior, Educación Técnico-Profesional Superior, Enseñanza Universitaria, Instituto Normal y otros de análoga naturaleza, pública o privada, habilitados por el Ministerio de Educación y Cultura.

b1. (Obligatoriedad de preaviso).- Para gozar del derecho previsto en el literal b del presente acuerdo, los trabajadores deberán tener más de seis meses de antigüedad en la empresa y realizar un aviso previo y fehaciente al empleador con un plazo mínimo de diez días hábiles. El no cumplimiento del aviso en el plazo establecido dará el derecho al empleador a negar la licencia especial solicitada.

b2. (Documentación a presentar).- Quienes hubieran gozado de la licencia a que refiere el literal b del presente acuerdo, deberán justificar ante el empleador mediante la presentación de certificado expedido por el instituto en el cual cursen sus estudios, haber rendido sus pruebas o exámenes. La no presentación de la documentación referida en el inciso precedente implicará la pérdida del derecho a solicitar nuevamente este tipo de licencia por el término de un año y habilitará a su empleador a descontar de los haberes mensuales los días solicitados, como si se tratara de inasistencias sin previo aviso. Para obtener la licencia a que refiere el literal b, quienes la solicitaren por primera vez deberán justificar estar inscriptos en los cursos respectivos, con el certificado correspondiente expedido por la institución de que se trate. En los años sucesivos deberá acreditarse el haber aprobado por lo menos un examen o curso, suspendiéndose el ejercicio del derecho a tal licencia en el año posterior a aquel en que no hubiera cumplido con dicha condición. El derecho se restablecerá al año siguiente.

c. (Licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva).- En ocasión del nacimiento de sus hijos, el padre que se encuentre comprendido en el literal a. del presente acuerdo tendrá derecho a una licencia especial regulada por la normativa vigente.

d. (Licencia por matrimonio).- Los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días por matrimonio. Uno de los tres días deberá necesariamente coincidir con la fecha en que se celebra el mismo.

Los trabajadores que utilicen la licencia especial prevista en este artículo deberán realizar un aviso fehaciente al empleador de la fecha de casamiento en un plazo mínimo de treinta días previos al mismo. Este plazo podrá reducirse cuando por razones de fuerza mayor, debidamente acreditadas, no pueda cumplirse con lo dispuesto en ese tiempo.

En un plazo máximo de treinta días deberá acreditar el acto de celebración del matrimonio ante su empleador mediante la documentación probatoria y pertinente y, en caso de no hacerlo, los días le podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

e. (Licencia por duelo).- Los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días hábiles con motivo del fallecimiento del padre, madre, hijos, padres adoptantes, hijos adoptivos, concubino, concubina y hermanos. La acreditación del hecho así como la sanción por no hacerlo se regirá por lo dispuesto en el literal d, inciso final del presente acuerdo.

Vertical signature on the left margin.

Vertical signature on the left margin.

Signature at the bottom left.

Signature at the bottom left.

Signature at the bottom center.

Signature at the bottom center.

Signature at the bottom right.

CIPU

f.- Las licencias reguladas en el presente acuerdo deberán gozarse efectivamente, no pudiendo sustituirse por salario o compensación alguna. Tampoco será válido ningún pacto o convenio a través del cual se renuncie a las mismas, pero en el caso de trabajadores que acordaren o hubieren acordado regímenes más favorables se estará a lo dispuesto en éstos.

Ninguna de las licencias especiales prescritas por el presente acuerdo generará derecho a salario vacacional.

5. Ropa, equipos y útiles de trabajo - Las empresas proporcionarán la ropa, equipos y útiles de trabajo correspondientes al personal de plantas, según el siguiente detalle:

GRUPO OCUPACIONAL CARACTERÍSTICAS	EQUIPO	FRECUENCIA
Planta (de carácter general)	Camisa, pantalón, cuchillo, chaira piedra, descamador * según corresponda. 2 pares de botas * y para el caso que se soliciten más de 2 pares en el año deberá verificarse que el estado de la que se devuelve tenga el desgaste propio de la actividad tornándolo inutilizable. Delantal y guantes * 1 Buzo Polar *	* 2 equipos nuevos por año * por año * toda vez que sea necesario * 1 vez por año antes del 1° de mayo
Fabrica de harina de pescado	Camisa, pantalón * 2 pares botas * para el caso que se soliciten más de 2 pares en el año deberá verificarse que el estado de la que se devuelve tenga el desgaste propio de la actividad tornándolo inutilizable. Delantal y guantes *	* 2 equipos nuevos por año * por año * toda vez que sea necesario

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin, including names like 'Polo', 'CIRU', and others.]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'CIRU' and others.]

Mantenimiento y Sala de Máquinas	Mameluco o pantalón y camisa * 2 pares de zapatos de seguridad apropiado a cada oficio * (electricista, mecánico, soldador)	* 2 equipos nuevos por año * por año
Administración	2 túnicas blancas *	* por año
Almacenes	Mameluco o pantalón y camisa * 2 pares de botas o zapatos * y para el caso que se soliciten más de 2 pares en el año deberá verificarse que el estado de la que se devuelve tenga el desgaste propio de la actividad tornándolo inutilizable.	* 2 equipos por año * por año
Choferes	Pantalón y camisa * 2 pares de zapatos *	* 2 equipos al año * por año
Control de Calidad	2 túnicas * 2 pares de botas * y para el caso que se soliciten mas de 2 pares en el año deberá verificarse que el estado de la que se devuelve tenga el desgaste propio de la actividad tornándolo inutilizable.	* por año * por año
Limpieza	Camina y pantalón * 2 pares de botas * y para el caso que se soliciten mas de 2 pares en el año deberá verificarse que el estado de la que se devuelve tenga el desgaste propio de la actividad tornándolo inutilizable. Delantal y guantes *	* 2 equipos por año * por año * cuando sea necesario
Cámaras Frigoríficas	Pantalón de Abrigo y Campera de Abrigo 2 pares de zapatos adecuados	* 2 equipos por año

Guayab
Notas
[Signature]

La reposición se efectuará contra devolución de la ropa, equipos y útiles anteriores, en todos los casos.

Determinación de los cuchillos: Deberán determinarse las características de los cuchillos para sus respectivos cortes.

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*
[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

6. **Condiciones locativas en el trabajo.** Las empresas contarán con las siguientes condiciones locativas en el trabajo:

a) **Vestuarios:** en condiciones de uso, higiene y seguridad suficientes para el personal. Deben existir instalaciones que permitan guardar la ropa personal y de trabajo de forma tal que la una no contamine a la otra.

b) **Baños y duchas:** suficientes con suministro de agua fría y caliente de acuerdo a la reglamentación vigente.

c) **Servicios Sanitarios:** instalados, iluminados, ventilados, en condiciones de aseo, funcionamiento y conservación de acuerdo con las reglamentaciones vigentes.

d) Servicio de Enfermería y Botiquín de Auxilios se aplicara lo establecido en el Decreto 682/2014.

d1) Todas las empresas deberán contratar un servicio de área protegida con empresas de emergencia médico móvil que presten un servicio de llegada inmediata y razonable a las plantas.

d2) Todas las plantas deberán contar con un **botiquín de primeros auxilios** completo y con ubicación específica para su uso en toda la jornada laboral. Este deberá contar con el siguiente equipamiento: a. Material médico instrumental: aparato de presión, estetoscopio, termómetro, guantes de uso médico, camilla, 2 mantas, tablillas de inmovilización de fracturas, baja lenguas, ligaduras, jeringas descartables, b. Material médico asistencial: gasa estéril, algodón hidrófilo, leucoplasto, vendas de lienzo, apósitos para quemaduras, jabón neutro, agua oxigenada de 10 volúmenes, solución antiséptica externa, analgésicos orales, colirios, pomadas analgésicas musculares, pomadas antibióticas y todo otro tipo de medicación que sea necesaria, tanto de uso general como con relación a los riesgos específicos de la empresa.

d3) En cada empresa deberá haber dos trabajadores por turno que hayan sido capacitados en primeros auxilios a costo exclusivo de la empresa y/o dentro de los proyectos de capacitación previstos por INEFOP.

IV: BENEFICIOS Y CONDICIONES LABORALES ESPECIALES

SEXTO: Regulaciones especiales acordadas por acuerdo. Se acuerda la vigencia de los siguientes beneficios y condiciones laborales, las que conforme lo dispone el art. 17 de la Ley N° 18.566, una vez vencido el plazo originario, o en su caso alguna de sus prórrogas de mediar denuncia del convenio, perderá vigencia el acuerdo, extinguiéndose en su totalidad los beneficios y condiciones laborales especiales que se determinan a

[Vertical signature on the left margin]

[Signature at the bottom left]

[Signatures at the bottom right]

continuación:

1.- Prima por antigüedad: Los trabajadores que computen por lo menos un año de antigüedad en la empresa (doce meses contados desde la fecha de ingreso), percibirán una prima por antigüedad de acuerdo al siguiente detalle: a.- los trabajadores que tengan Categoría I y II percibirán una prima por antigüedad de 1 % (uno por ciento) del salario de la Categoría III con un tope máximo que equivale al piso de la Categoría VI y que se incrementará progresivamente en un 1% adicional cada 3 años (treinta y seis meses) de antigüedad en la empresa con un tope máximo del 12 % (doce por ciento). b.- Los trabajadores que tengan categoría III a VI percibirán una prima por antigüedad del 1 % (uno por ciento) del salario de su categoría laboral con un tope máximo que equivale al piso de la Categoría VI y que se incrementará progresivamente 1% adicional cada 3 años (treinta y seis meses) de antigüedad en la empresa, con un tope máximo del 12 % (doce por ciento).

A modo de ejemplo, para comenzar a percibir dicha prima debe transcurrir un año de trabajo (doce meses desde su fecha de ingreso) y para continuar generando porcentajes debe transcurrir períodos de 3 años continuos (treinta y seis meses) a partir del primera año de antigüedad. Para su liquidación se debe calcular por ejemplo: el valor Cat. III por 200 horas por el porcentaje de antigüedad que corresponda.

2. Boleto Urbano - Se otorgará a los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo una compensación equivalente al valor del boleto urbano común del transporte de pasajeros o boleto común de la localidad donde se encuentre la planta, por cada jornada o turno no consecutivo efectivamente trabajado o de citación frustrada. En caso de que la empresa brinde servicio de locomoción propio no se tendrá derecho a este beneficio.

3. Compensación por jornada incompleta o convocatoria frustrada - Cuando la jornada de trabajo sea inferior a 4 (cuatro) horas de labor, o en caso de convocatoria frustrada, se abonará al trabajador afectado que ha concurrido a trabajar, una compensación equivalente a 4 (cuatro) horas del jornal vigente de su categoría.

Cuando dicha jornada exceda las 4 (cuatro), el trabajador deberá percibir una compensación equivalente a 6 (seis) horas del jornal vigente de su categoría.

Si dicha jornada laboral fuera de más de 6 (seis) horas, el trabajador percibirá una compensación equivalente a 8 (ocho) horas del jornal vigente de su categoría.

4. Compensación por trabajo nocturno - Se establece una prima del 20% por trabajo nocturno, entendiéndose por tal el cumplido en el horario comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

5. Cambio automático de categoría: El desempeño permanente o alternado de una

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the left margin, including names like 'Luis', 'Dario', and 'CIPU']

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'CIPU']

4

categoría laboral superior durante el lapso de 90 días, incluido el eventual periodo de aprendizaje, determinará el cambio automático de categoría a la categoría superior y el consecuente derecho a la retribución correspondiente a la categoría laboral que se adquiere. En casos de suplencias o subrogaciones transitorias de cargos acéfalos se tendrá derecho a la retribución de la categoría correspondiente (la del titular del cargo ausente en caso de suplencia o la del cargo acéfalo que se subroga) a partir del décimo quinto día efectivamente trabajado en el cargo y los días de trabajo en estas situaciones no se computarán a efectos del cambio de categoría automático. No podrán menoscabarse los regímenes más beneficiosos que se estuvieran aplicando en el sector respecto de todos o cualquiera de los aspectos previstos en esta cláusula.

6. Carne de Salud Laboral - Las empresas se harán cargo del costo del carné de salud del personal, aún en el caso de ser diferencial. Se deja constancia expresa que las empresas asumirán dicho costo cada vez que la normativa en vigencia así lo disponga. En aquellos casos en que por razones particulares, el trabajador amerite una eventual renovación en un tiempo menor a 2 años, el costo del mismo será de cargo el trabajador.

7. Compensación pelado de Tiburón: Aquellos trabajadores que realicen operaciones que impliquen uso de sierra y despellejado de tiburón, deberán percibir el jornal fijo correspondiente a su categoría y una compensación vinculada a la productividad (cantidad de kilos procesados en una determinada unidad de tiempo) mientras dure el desempeño de estas tareas.

En caso de tratarse de trabajadores categoría I Peón tendrán derecho, sin perjuicio de lo señalado precedentemente, como mínimo, a una compensación por el mero hecho de realizar la tarea. La misma será equivalente al 13 % de su salario mientras dure el desempeño de las mismas.

Aquellas empresas que remuneran sólo por incentivo, deberán ajustarse a la forma de remuneración mixta (jornal fijo más variable).

El presente beneficio no menoscabará las condiciones más beneficiosas imperantes; las que no podrán ser disminuidas en ningún caso.

V: ACUERDOS OBLIGACIONALES

SÉPTIMO: Acuerdos que asumen las partes sociales. Las partes sociales asumen los siguientes acuerdos obligacionales:

1.- Participación en la Comisión Sectorial en materia de Seguridad e Higiene.

Conforme lo dispuesto por el C.I.T. No. 155 y el Decreto 291/2007, las partes integrarán durante la vigencia de este convenio colectivo, una Comisión Sectorial en el ámbito de la

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]
CIPD

Inspección General del Trabajo, la que será constituida a pedido de cualquiera de las mismas.

2.- Creación Comisión Tripartita – Se acuerda la creación en este ámbito de una comisión cuya finalidad será analizar las categorizaciones del sector.

3.- Instancias de diálogo - Las partes acuerdan que en caso de diferendo o conflicto, antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier tipo, los involucrados agotarán las instancias de diálogo a los efectos de encontrar soluciones al mismo, y de mantenerse el diferendo, se someterá el mismo al Consejo de Salarios del Grupo 3, "Industria Pesquera", Sub-grupo 02, "Plantas de Procesamiento de Pescado", el que cumplirá las funciones de conciliación previstas en la Ley N° 10.449 y sus concordantes.

4.- Interpretación del Acuerdo Laboral. En caso de duda, insuficiencia, oscuridad o diferencia en la interpretación de las cláusulas del presente Acuerdo Laboral, las mismas se resolverán en el ámbito del Consejo de Salarios del Grupo 3, "Industria Pesquera", Sub-grupo 02, "Plantas de Procesamiento de Pescado".

5.- Pagos a destajo. Las partes acuerdan que generarán un ámbito en el Consejo de Salarios con el fin de regular específicamente la situación de aquellas empresas que remuneran a destajo.

6.- Pescado al Costo: Se establece para los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo un beneficio especial, que consiste en la venta semanal de hasta 4 Kilos de pescado entero al precio de costo.

OCTAVO: Declaración del sector empresarial: Las empresas declaran que toda vez que se contrate Empresas Tercerizadas para el suministro de mano de obra en Planta, se observará el estricto control de la normativa respecto al Derecho de Información sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales consagrado en el art. 4° Ley 18.251 de fecha 17 de enero de 2008.

VOTACIÓN:

Las partes unánimemente acuerdan prescindir de la convocatoria previa a la votación establecido por el art. 14 de la Ley 10.449.

En este estado se somete a votación el Acuerdo alcanzado por los sectores empleador y trabajador, resultando el mismo aprobado por voto afirmativo de estos dos sectores, absteniéndose la delegación del Poder Ejecutivo.

En consecuencia, la fórmula resulta aprobada por mayoría.

Para constancia, en el lugar y fecha indicados se firman siete ejemplares del mismo tenor.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document, including names like "Nancy Pagas" and "Washington D. Lopez".

Administración
Negociación Colectiva
MTSS

Montevideo, 12 de Diciembre de 2018

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

División Negociación Colectiva

Pase a la División Documentación y Registro


PATRICIA GORI
ADMINISTRATIVA
M. T. S. S.

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

13 DIC 2018

Montevideo,

Reg. Con el N° 2062/2018
Grupo 03

Folio, 01 al 11

Sub-Grupo 02

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

Por Div. Doc. y Registro


Dña. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro