

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS.** En la ciudad de Montevideo, el día 1 de noviembre de 2018, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco"**,

integrado: **por el Poder Ejecutivo:** Dr. Nelson Díaz, Mags. Marcela Barrios y Maite Ciarniello; **por el Sector Empresarial:** Dr. Roberto Falchetti y Cons. Ruben Casavalle; y **por el Sector Trabajador:** Sres: Federico Barrios y Fernando Ferreira; y los Delegados en el **Subgrupo 03: "Producción de hielo y cámaras de frío"**, **por el Sector Empleador:** Sres. Fernando Noria y Gustavo Gazzano asistidos por el Dr. Raúl Damonte, y **por el Sector Trabajador:** Sres. William Moreno y Pablo Olivera por la Unión de Trabajadores del Frío (UTF) asistidos por el Dr. Rodolfo Ferreira, dejan constancia que han alcanzado el siguiente ACUERDO:

**PRIMERO. Antecedentes:** Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo 1 "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco", Subgrupo 03 "Producción de hielo y cámaras de frío", luego de conocidos los Lineamientos Económicos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo, conforme a lo establecido por el Art. 12 de la ley 18.566, y de recíprocas concesiones entre ambas, han alcanzado el siguiente ACUERDO:

**SEGUNDO: Ámbito de aplicación.** Las normas del presente convenio tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y a todo el personal dependiente que componen el sector de Producción de Hielo y Cámaras de Frío, con exclusión del personal de dirección y demás cargos jerárquicos.

**TERCERO: Vigencia y oportunidad.** El presente Acuerdo de Consejos de Salarios abarca el período comprendido entre el 1º de julio del año 2018 y el 30 de junio de 2020.

**CUARTO: I. Ajustes Salariales 1ero de julio de 2018.**

**a) Para todas las categorías exceptuando las de Chofer Especializado y Recibidor Expedidor de Mercadería (Romaneador):**

Se aplicarán ajustes semestrales según la siguiente cadencia y porcentajes detallados a continuación (con excepción de las categorías de Chofer

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signature in blue ink on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]*

Especializado y Recibidor Expedidor de Mercadería, cuyos ajustes serán anuales y se detallarán en el inciso b):

-Ajuste salarial al 1ero de julio de 2018: 4% (aquellas empresas que no hayan abonado el correctivo del acuerdo anterior, deberán acumular el 1,27%, abonando en esta oportunidad 5,32%).

**b) Ajustes salariales para las categorías de Chofer Especializado y Recibidor Expedidor de Mercadería (Romaneador):**

Se aplicarán ajustes anuales para las categorías de este inciso según la siguiente cadencia y porcentajes:

-Ajuste salarial al 1ero de julio de 2018: 8,5% (aquellas empresas que no hayan abonado el correctivo del acuerdo anterior, deberán acumular el 1,27%, abonando en esta oportunidad 9,88%).

**c) Aumentos adicionales para salarios sumergidos:** 1,25% adicional para los salarios de hasta un 25% por encima del SMN.

Salario Mínimo Nacional	Hasta	Aumento adicional que se acumula
2018	\$16.788	1.125% (semestral)
Enero 2019	\$18.750	1,125% (semestral)
Julio 2019	\$19.563	1,125% (semestral)
Enero 2020	\$20.375	1,125% (semestral)

En caso de que el número de cotizantes del sector crezca (caiga) más de 3% dichos porcentajes se ajustarán al alza (a la baja) en 0,5% anual. La base será modificada en dicha oportunidad (revisión anual).

Una vez aplicados los ajustes referidos, los salarios mínimos nominales por categoría vigente a partir del 1° de Julio de 2018 serán los siguientes:

SALARIOS VIGENTES AL 1/07/2018		Sector obrero	
Grado	Cargo*	MÍNIMO MENSUAL	MÍNIMO JORNAL
1		15906,11	636,25
2	Peón común, Sereno	19648,64	785,95
3	Peón calificado	21081,68	843,29
4	Estibador, Chofer, Ayud. Maquinista, Portero administrativo	23846,89	953,89
5	Medio Oficial, Chofer repartidor	24500,51	980,02
6	Oficial, Maquinista de 2a.	26438,22	1057,52
6.a	Chofer especializado - Recibidor Expedidor de Mercadería	27582,18	1103,28

*[Handwritten signature]*

*D. H. H. H.*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*AD 9*

*[Handwritten signature]*  
*90*

	(Romaneador)		
	Oficial electricista calificado y	28045,05	1121,81
	7 Maquinista de 1a.		
		<b>Sector Administrativo</b>	
<b>Grado</b>	<b>Cargo</b>	<b>MÍNIMO MENSUAL</b>	<b>MÍNIMO JORNAL</b>
	1 Mensajero, cadete (mayor 18 años)	15906,11	636,25
	3 Auxiliar de tercera	21081,68	843,29
	5 Auxiliar de segunda	24500,51	980,02
	7 Auxiliar de primera	28045,05	1121,81

\*Se deja constancia de que las descripciones de categorías vigentes no han sido modificadas, solamente se han modificado los niveles a los que las categorías pertenecen.

**II) Demás Ajustes salariales.**

**a) Para todas las categorías exceptuando las de Chofer Especializado y Recibidor Expedidor de Mercadería (Romaneador):**

- Ajuste salarial al 1ero de enero de 2019: 4%.
- Ajuste salarial al 1ero de julio de 2019: 3,75%.
- Ajuste salarial al 1ero de enero de 2020: 3,75%.

**b) Ajustes salariales para las categorías de Chofer Especializado y Recibidor Expedidor de Mercadería (Romaneador):**

Se aplicarán ajustes para las categorías de este inciso según la siguiente cadencia y porcentajes:

- Ajuste salarial al 1ero de julio 2019: 4%.
- Ajuste salarial al 1ero de enero de 2020: 4%.

**QUINTO: Correctivos.**

**I) A los 18 meses** 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) Al final del acuerdo** se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación observada durante la vigencia del convenio y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

**SEXTO: CLÁUSULA DE SALVAGUARDA.** Si a los 12 meses de vigencia del acuerdo la inflación superara el 8,5%, las partes acuerdan adelantar la

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

4

aplicación del correctivo por inflación previsto a los 18 meses. Operado el correctivo por inflación a los 12 meses de vigencia del acuerdo, el correctivo previsto a los 18 meses quedará sin efecto.

**SÉPTIMO: 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 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. En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar una nueva aplicación de la misma será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles.

**OCTAVO: SALARIO VACACIONAL COMPLEMENTARIO.** Se acuerda mantener el pago de dos partidas extraordinarias de \$ 12.000 (una por año) en concepto de complemento de salario vacacional en el marco de lo dispuesto por el Art. 11 del Decreto 113/96, las cuales se harán efectivas conjuntamente con el pago del salario vacacional en los años 2019 y 2020 exclusivamente al personal dependiente que esté en planilla en la fecha de pago. En los casos que no se cuente con un año de antigüedad a la fecha del pago o que la licencia sea fraccionada, se pagará a prorrata. No serán beneficiarios del salario vacacional complementario quienes están en período de prueba.

**NOVENO: CATEGORÍAS.**

**1. Pasaje de Nivel Salarial:** Las partes acuerdan que la categorías de portero administrativo pasará de Nivel III a Nivel IV y la categoría de chofer – repartidor pasará de Nivel IV a Nivel V.

**2. Creación Nivel Salarial. VI.a.** Las partes acuerdan la creación de un nivel Salarial adicional denominado VI.a. para los Choferes Especializados y Recibidor Expedidor de Mercadería (Romaneadores).

**DÉCIMO: LICENCIAS ESPECIALES.**

**1. Licencias especiales para padres/madres con hijos discapacitados y familiares con enfermedades terminales:** Se otorgarán hasta 2 (dos) días libres pagos por año a los trabajadores/as que tengan hijos discapacitados o familiares directos (padres, hijos, cónyuges o concubinos) con enfermedades terminales. Accederán a este beneficio trabajadores/as cuyos hijos/as estén

5

inscritos/as en el Registro Nacional de Discapacidad del PRONADIS (MIDES) y/o declarados/as incapaces por el BPS. A los efectos de percibir la remuneración se deberá acreditar con la certificación correspondiente. En caso de que la certificación exceda los 2 días antes mencionados, los días que excedan se considerarán como "falta justificada". Los días no utilizados no se acumularán año a año y podrán gozarse conjunta o fraccionada coordinando siempre con la empresa.

**2. Violencia Doméstica:** Se extienden los beneficios establecidos en la Ley N°19.580 a todos los trabajadores sin distinción de sexo, otorgándoles además un día adicional de licencia por año, al trabajador/a víctima de violencia doméstica, que podrá ser usufructuado durante el proceso que conlleven las actuaciones correspondientes.

**DÉCIMO-PRIMERO: FORMACIÓN PROFESIONAL.** En el entendido que la formación y capacitación de trabajadores y empresarios son instrumentos fundamentales no solo para el desarrollo personal y profesional sino para mejorar la calidad, la productividad y la competitividad en la empresa y en la sociedad en su conjunto, se acuerda asumir un rol protagónico como sector en la propuesta de programas conjuntos a través de INEFOP favoreciendo la competitividad de las empresas, la defensa de los puestos de trabajo, la certificación de los conocimientos y la mejora del desempeño global, sin perjuicio de los planes de capacitación que por empresa se implementen como parte de sus políticas de desarrollo del personal.

Se entiende que el objetivo es promover y desarrollar la formación profesional continua a todos los niveles, adaptando las competencias y calificaciones profesionales y funcionales a los nuevos requerimientos del mercado, avances tecnológicos y necesidades del sector de actividad y de la empresa.

**DÉCIMO-SEGUNDO: GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.** Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la CTIOTE, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la Ley 16.045, Convenios Internacionales de Trabajo Nros. 100, 103, 111 y 156 ratificados por nuestro país y la Declaración socio laboral del MERCOSUR. Reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink at the bottom of the page]*

**DÉCIMO-TERCERO: BENEFICIOS.** Las partes ratifican todos los beneficios acordados en Convenios Colectivos anteriores, Laudos de Consejos de Salarios, acuerdos bipartitos o los otorgados por costumbre, los cuales continuarán vigentes.

GUARDIA GREMIAL. Se deja expresa constancia de que esto incluye la cláusula décimo-séptima del Acuerdo de Consejo de Salarios del 6 de diciembre de 2012 en la que las partes acordaron una guardia gremial en casos específicos para los sectores suministro de frío y portería.

**DÉCIMO-CUARTO: PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

a) Durante la vigencia del presente acuerdo, ni UTF ni los comité de base o sindicatos pertenecientes a la misma, realizarán petitorios de mejoras salariales, ni promoverán acciones gremiales de clase alguna, que tengan relación directa o indirecta con todos los aspectos acordados en el presente acuerdo o que hayan sido objeto de esta negociación, con excepción de aquellas medidas que con carácter general resuelvan UTF, COFESA y/o PIT-CNT.

b) Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión bipartita. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios o de la DINATRA según corresponda.

c) El presente acuerdo se considera un compromiso integral, en consecuencia el incumplimiento de cualquiera de sus disposiciones por alguna de las entidades pactantes o empresas o sindicatos que las integren, le dará a la otra parte derecho a considerarlo totalmente denunciado en forma unilateral, dándose previamente cumplimiento con lo establecido en los literales a y b de la presente cláusula. Durante todas las instancias de negociación consecuencia de la aplicación de la presente cláusula, las partes se comprometen a negociar de buena fé, absteniéndose de tomar medidas de cualquier naturaleza a causa del diferendo. A los efectos de formalizar la denuncia, las partes aceptan como mecanismo válido de notificación cualquier medio escrito fehaciente.

**DÉCIMO-QUINTO: MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS.** Las partes declaran, que de acuerdo a los dispuesto en el Art. 17 de la Ley 18.566, las cláusulas contenidas en la presente decisión del Consejo de Salarios mantendrán su



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

8

21 NOV 2018

Reg. Con el N° 996/2018  
Grupo 01

Montevideo, .....  
Folio, 01 al 08  
Sub-Grupo 03

LAUDO INSCRIPTO  
Entra en vigencia una  
vez publicado



Por Div. Dec. y Registro  
Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli  
Div. Documentación y Registro