

1

ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS. En la ciudad de Montevideo el día 7 de diciembre de 2018, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 2: "Industria Frigorífica", Subgrupo N° 03: "Industria Avícola", comparecen: por el **PODER EJECUTIVO**: Dra. Carolina Vianes, Dr. Juan Díaz y Lic. Danilo Correa; por la **DELEGACIÓN EMPRESARIAL**: Lic. Fernando Dadalt, Dr. Bernardino Real y Dra. Alicia Martínez quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de las empresas que componen el sector de la Industria Avícola; y por otra parte, **DELEGACION TRABAJADORA**: Los representantes de la **Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines (F.O.I.C.A.)**, Señores: Luis Muñoz, Esteban Barquín, Ariel Yakes, Adrián Pérez, William Ribeiro, Michael Zinola, Laura Suarez, Pablo Pérez y Mónica González quienes actúan en calidad de Delegados y en nombre y representación de los Trabajadores de la Industria Avícola, hacen constar lo siguiente:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales.

El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1ero. de julio de 2018 y el 31 de diciembre de 2020, disponiéndose que se efectuarán un ajuste semestral y dos ajustes anuales con vigencia 1ero. de julio de 2018, 1° de enero de 2019, 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 03 "INDUSTRIA AVICOLA".

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

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2018 un incremento salarial de 4 % (cuatro por ciento).

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

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2018, un incremento del 8 % (ocho por ciento).

QUINTO: Ajuste salarial al 1ero de enero de 2020

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2019, un incremento del 7 % (siete por ciento).

1



SEXTO: Correctivos de Inflación: I) Transcurridos 18 meses de vigencia del presente acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada en 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 (a partir del 1° de enero de 2021) se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante los últimos 12 meses de vigencia del acuerdo y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

SEPTIMO: 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.

OCTAVO: Salarios mínimos por categoría: Ningún trabajador, como consecuencia de los porcentajes de aumento establecidos en la cláusula tercera, podrá percibir a partir del 1ero. de julio de 2018, un salario inferior a los siguientes salarios mínimos por categoría:

PRODUCCION		
CATEGORIA A	\$ 109,43	Por hora
CATEGORIA B	\$ 117,18	Por hora
CATEGORIA C	\$ 131,47	Por hora
CATEGORIA D	\$ 141,99	Por hora
MANTENIMIENTO		
OFICIAL ESPECIALIZADO	\$ 176,78	Por hora
FRIGORISTA	\$ 176,78	Por hora
OFICIAL	\$ 157,19	Por hora
FOGUISTA	\$ 157,19	Por hora
MEDIO OFICIAL FRIGORISTA	\$ 157,19	Por hora
MEDIO OFICIAL	\$ 137,07	Por hora
PEON	\$ 121,44	Por hora
SERVICIOS		
PORTERO BALANCERO	\$ 128,58	Por hora
SERENO	\$ 109,81	Por hora

CONTROL BALANZA	\$ 117,17	Por hora
CHOFER CAMION O VEHICULO DE TRANSPORTE DE PERSONAL	\$ 23.928	Por mes
CHOFER REPARTIDOR	\$ 23.928	Por mes
CHOFER REPARTIDOR VENDEDOR	\$ 26.285	Por mes
CHOFER REPARTIDOR, VENDEDOR Y COBRADOR	\$ 29.573	Por mes
ACOMPAÑANTE DE CHOFER REPARTIDOR	\$ 17.602	Por mes
ACOMPAÑANTE VENDEDOR DE CHOFER REPARTIDOR	\$ 21.122	Por mes
ACOMPAÑANTE VENDEDOR Y COBRADOR DE CHOFER REPARTIDOR,	\$ 24780	Por mes
ADMINISTRACION		
ADMINISTRATIVO I	\$ 23.071	Por mes
ADMINISTRATIVO II	\$ 21.122	Por mes
TELEFONISTA / RECEPCIONISTA	\$ 19.365	Por mes
CADETE/MENSAJERO	\$ 17.602	Por mes
CAJERO	\$ 21.122	Por mes
COBRADOR	\$ 21.122	Por mes
VENDEDOR EXCLUSIVO	\$ 17.602	Por mes
PROMOTOR	\$ 19.364	Por mes

NOVENO: Categorías Laborales:

Las partes ratifican lo establecido en la cláusula novena del acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 16 de diciembre de 2016 y declaran que forma parte de este acuerdo en lo pertinente.

DÉCIMO: Beneficios.

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:** Los empleados de los sectores de producción gozarán de un descanso intermedio remunerado de 10 (diez) minutos entre la segunda y segunda hora y media de labor y otro de igual duración entre la sexta y sexta y media hora de labor, sin perjuicio del que por derecho corresponda, según se trate de jornada continua o discontinua. Como consecuencia de este beneficio, en una jornada continua de 8 horas, el personal trabajará efectivamente 7 horas

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

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

10 minutos, descansando 50 minutos (dos descansos intermedios de 10 minutos cada uno y un descanso de 30 minutos).

3) Para el caso de realizarse horas extras, se aplicará el mismo régimen de descansos intermedios.

4) **Descanso mínimo:** El tiempo de descanso mínimo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, será de 10 (diez) horas. En caso contrario, el tiempo trabajado, será considerado hora extra.

5) **Prima por antigüedad:** Se establece una prima por antigüedad en los siguientes términos:

a) Desde el ingreso y hasta el décimo año: 1% por año de ingreso a la empresa y

b) A partir del décimo año, se generará un 1% adicional cada dos años.

Los porcentajes establecidos se computarán desde la fecha de ingreso del empleado y se calcularán sobre el salario base que a cada uno corresponda.

6) **Día del trabajador de la Industria Avícola:** Se establece el 6 de enero de cada año como el "Día del trabajador de la industria avícola", el que se considerará como feriado no laborable remunerado.

Los haberes generados en el mes de diciembre, serán abonados – como máximo – el último día hábil anterior al 6 de enero de cada año.

7) **Categoría superior:** Los empleados que desempeñen tareas de una categoría superior a la propia, percibirán – por el tiempo efectivamente trabajado – el salario correspondiente a la misma.

8) El personal de producción que – en un mismo establecimiento - se desempeñe durante 90 jornales efectivos de trabajo en tareas que correspondan a la Categoría "B", adquirirá esa categoría en forma definitiva.

9) El personal de producción que – en un mismo establecimiento - se desempeñe durante 120 jornales efectivos de trabajo en tareas que correspondan a la Categoría "C", adquirirá esa categoría en forma definitiva.

10) **Contrato a prueba:** Los contratos a prueba que se celebren en las empresas del sector, a partir de la fecha de suscripción de este convenio, tendrán un plazo máximo de 70 jornales.

11) **Elementos de trabajo:** El empleado será provisto sin cargo - y en los casos en que en cada

caso corresponda según las tareas de que se traten – de los siguientes elementos de trabajo: pantalón, casaca, cofia o gorra, casco, calzado apropiado, delantal, guantes, ropa de abrigo, equipo de agua, así como los elementos de protección personal necesarios.

La entrega se efectuará cada seis meses, sin perjuicio de lo cual y en caso de ser necesario a causa de desgaste, rotura o deterioro, se repondrá cada vez que sea necesario, contra entrega del anterior.

En caso en que las empresas exijan a su personal administrativo el uso de uniforme, este le será provisto sin costo alguno para el empleado.

12) **Carnet de salud:** Las empresas toman a su cargo, una vez por año, el pago del carnet de salud que corresponde al empleado. En caso en que el carnet de salud se realice en la empresa, el tiempo que ello insuma se considerará como efectivamente trabajado.

13) **Licencias pagas:** Se establecen las siguientes licencias pagas:

a) Un día remunerado, por examen de PAP y/o mamografía - adicional al establecido legalmente para las trabajadoras - y un día para exámenes urológicos para los trabajadores mayores de los 40 años de edad.

b) La licencia por duelo para los trabajadores comprendidos en el presente subgrupo, será de tres días remunerados, en caso de fallecimiento de cónyuge o concubino, ascendientes y descendientes (legítimos, naturales o adoptivos) dentro del segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Handwritten mark

En ningún caso las licencias aquí establecidas habrán de significar condiciones inferiores a las legalmente establecidas.

c) Se establece para los trabajadores del sector 4 jornales (equivalente a 32 horas) remunerados al año, para 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 sí mismos. En caso que ambos padres se desempeñen en el mismo establecimiento, corresponderá únicamente 4 jornales, que podrán ser usufructuados por cualquiera de ellos. El goce de esta licencia especial no tendrá como consecuencia la pérdida de primas o beneficios vigentes asociados a la asistencia del trabajador.

Handwritten signature

Estas licencias se deberán acreditar de forma fehaciente.

14) **Nocturnidad:** Los trabajadores de las empresas comprendidos en el presente subgrupo, que desempeñen tareas en el horario de 22 a 06 horas, percibirán un complemento por nocturnidad del 20%, calculado sobre el sueldo o jornal base y en función de las horas efectivamente trabajadas en el horario referido.

Handwritten signature

Handwritten signature

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

15) **Prima por matrimonio.** Se abonará al trabajador que contraiga matrimonio una prima equivalente a \$ 1.872 (Pesos uruguayos mil ochocientos setenta y dos). La misma será abonada por única vez en la empresa donde cumpla funciones dicho trabajador. Esta prima será incrementada en los mismos términos que los ajustes salariales.

16) **Prima por nacimiento, adopción o legitimación adoptiva.** Se abonará a cada trabajador en caso de nacimientos de hijos, adopción o legitimación adoptiva la suma de \$ 1.456 (Pesos uruguayos mil cuatrocientos cincuenta y seis). Esta prima será incrementada en los mismos términos que los ajustes salariales

17) **Inasistencia autorizada.** Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse dos días por año (por establecimiento), a efectos de la atención de asuntos de carácter particular. Los trabajadores que pretendan hacer uso de este beneficio deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima 24 horas, y su número en ningún caso podrá superar el 10% (diez por ciento) del total del personal del sector donde desempeñan sus tareas.

El goce de este beneficio no supone el pago de salario, sin perjuicio de lo cual, no tendrá como consecuencia la total pérdida de primas o beneficios asociados a la asistencia del trabajador que estuvieren vigentes en las empresas del sector, sino que la pérdida será proporcional al tiempo no trabajado.

18) Presentismo: I) Las empresas del sector abonarán, por concepto de prima por presentismo o asistencia, lo siguiente: a) al personal de "Producción", la suma de \$ 593 semanales (pesos uruguayos quinientos noventa y tres) nominales semanales y b) al resto del personal, a excepción del personal administrativo la suma de \$ 2.369 (pesos uruguayos dos mil trescientos sesenta y nueve) nominal mensual.

II) La prima por presentismo se generará siempre que el trabajador haya cumplido con su trabajo - en los períodos en que cada caso se indica: semana o mes - en forma ininterrumpida y completa, es decir, no haya registrado inasistencias, llegadas tardes y haya completado la totalidad de las jornadas para las que fuera convocado.

III) Las inasistencias generadas como consecuencia de la licencia anual remunerada a la que el trabajador tuviere derecho (leyes 12.590 y 13.556) así como aquellas que sean consecuencia del ejercicio del derecho de huelga en cualquiera de sus modalidades, no significará la pérdida total del beneficio, sino que la prima por presentismo será descontada de manera proporcional al tiempo de ausencia.

IV) Las licencias especiales remuneradas (duelo, matrimonio, estudio, paternidad, adopción y legitimación adoptiva, donación de sangre y citación como testigo, así como las establecidas en el

numeral 13 del artículo décimo de la presente resolución) se considerarán como tiempo efectivamente trabajado no generando deducción alguna.

V) En aquellas empresas en que ya exista una prima asociada a la presencia o asistencia del trabajador – ya sea que esté establecido en dinero o en especie - se aplicará el régimen más beneficioso.

VI) En aquellas empresas en que ya exista una prima asociada a la presencia o asistencia del trabajador, pero restringida a algún sector o personal determinado, se aplicará – únicamente respecto de este - el régimen más beneficioso; en sentido contrario, para aquellos empleados que no gozaban del beneficio, se aplicará exclusivamente el régimen establecido en esta cláusula.

VII) Las empresas del sector que compartan un mismo establecimiento, abonarán la prima por presentismo en proporción a los jornales trabajados en cada una de ellas, computándose como tales las jornadas en que el trabajador no hubiere sido convocado a trabajar.

VIII) El personal que sea dependiente de dos empresas que compartan un mismo establecimiento, generarán el derecho a la prima por presentismo, en tanto cumplan con las condiciones para su generación por la totalidad del período considerado.

IX) Las primas por presentismo establecidas se incrementarán oportunamente por los ajustes nominales de salarios y correctivos de inflación que correspondan.

19) Canasta escolar: Las empresas del sector entregarán – por hijo y por establecimiento - una canasta escolar en el mes de marzo de los años 2019 y 2020, por valor de \$ 728 (pesos uruguayos setecientos veintiocho), dicho monto será incrementado en los mismos términos que los ajustes salariales. En el año 2019 además de la entrega de la canasta escolar a los trabajadores cuyos hijos menores cursen educación primaria, se entregará también a los trabajadores cuyos hijos cursen el primer año de ciclo básico de educación secundaria y en el año 2020 se hará extensivo también a los trabajadores cuyos hijos cursen 2do. Año de ciclo básico de educación secundaria. La percepción de este beneficio está condicionada a la efectiva inscripción del menor en un centro de Institución Educativa, lo que deberá acreditarse en el correr del mes de febrero de cada año. En caso que ambos padres trabajen en un mismo establecimiento, se entregará una sola canasta por hijo.

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

20) Canasta Navideña: Las empresas del sector entregarán una canasta navideña antes del 24 de diciembre en especie por un valor de \$ 750 (pesos uruguayos setecientos) para el año 2018. Dicho monto será incrementado en los mismos términos que los ajustes salariales. Los trabajadores que entre el 1° y el 23 de diciembre computen cinco o más de cinco inasistencias injustificadas no percibirán dicha canasta navideña.

[Handwritten signature]

21) Inasistencias por situaciones de violencia doméstica o de género: Las inasistencias por

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

situaciones de violencia doméstica o de género debidamente acreditadas mediante denuncia policial no tendrá como consecuencia la pérdida de primas o beneficios asociados a la asistencia del trabajador vigentes.

22) Inasistencia por situaciones de interrupción voluntaria o espontánea del embarazo Las inasistencias por dichas situaciones debidamente acreditadas mediante certificado médico no tendrá como consecuencia la pérdida de primas o beneficios asociados a la asistencia de la trabajadora vigentes.

23) Flexibilidad de horario: Las empresas otorgarán flexibilidad de horario a las trabajadoras al reintegro de la licencia maternal mientras se extienda el período por lactancia.

24) Prioridad para el goce de la licencia anual con posterioridad a la licencia paternal: De ser solicitado por el trabajador que goce de la licencia paternal se dará a éste prioridad para el goce de su licencia anual a continuación de la paternal correspondiente.

Los montos mencionados de los beneficios de la presente cláusula serán incrementados en los mismos términos que los ajustes salariales a partir del 1° de enero de 2019.

Las condiciones mas beneficiosas que puedan existir en las empresas del sector respecto de las establecidas en el presente acuerdo, se mantendrán en todos sus términos.

DECIMO PRIMERO: Licencia y actividad sindical.

1) Las empresas del sector otorgarán un total de 150 horas mensuales pagas, no acumulables, por concepto de licencia sindical. Estas horas serán administradas por cada Comité o Sindicato de Empresa.

2) En caso en que un miembro del personal de las empresas comprendidas en el presente subgrupo integre la dirección de la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines (FOICA), gozará además de una licencia sindical especial de 80 horas mensuales pagas, no acumulables. Esta licencia es de carácter personal e indelegable y se mantendrá durante el lapso en que el empleado desempeñe efectivamente el cargo que le da origen.

3) A los efectos del goce de la licencia sindical se requerirá un preaviso de 24 horas (salvo situaciones de urgencia), en el cual la organización sindical de nivel de empresa o de rama de actividad comunicará en forma fehaciente a la empresa de que se trate la o las personas que habrán de hacer uso de la misma.

La organización sindical tratará en lo posible, que los empleados en uso de licencia gremial no sean del mismo cargo o sección.

4) Las instancias de negociación bi o tripartita no serán consideradas a los efectos del cómputo de horas de licencia sindical, y las horas que insuman estos ámbitos, serán remuneradas.

5) Las empresas facilitarán la colocación y utilización de carteleras sindicales, en lugares acordados entre las partes y de fácil acceso para los empleados.

6) Cuando el empleado afiliado a una organización sindical lo solicite y lo consienta en forma expresa, las empresas descontarán de sus haberes el importe de la cuota sindical que en cada caso corresponda. El importe de las cuotas sindicales retenidas de los haberes de los afiliados será entregado a la o las personas que la organización sindical indique, lo que deberá ser comunicado a la empresa en forma fehaciente.

DECIMO SEGUNDA: Salud laboral, seguridad y medio ambiente

A) Las partes acuerdan que en cada establecimiento industrial habrá de existir un Técnico Prevencionista designado por la empresa y un Delegado de salud laboral, seguridad y medio ambiente, con su respectivo suplente, que será designado por la organización sindical.

El empleado designado como Delegado, tanto titular como suplente, deberá tener una antigüedad mínima de un año en la empresa.

La empresa y la organización sindical acordarán la capacitación a realizarse por parte del Delegado (titular y suplente), cuyo costo estará a cargo de la empresa.

B) Las partes acuerdan la conformación de una Comisión de Salud Laboral, Seguridad y Medio Ambiente, que estará integrada por dos representantes de la empresa (uno de ellos, el Técnico Prevencionista) y dos de la organización sindical (uno de ellos, el Delegado), los que podrán concurrir con los asesores que estimen pertinente.

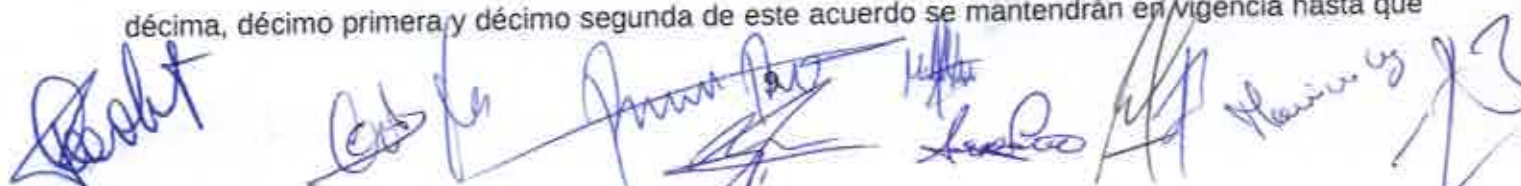
DECIMO TERCERA: Información.

Las empresas asumen la obligación de informar a la organización sindical los modelos de contrato de trabajo que se utilizan en la misma, así como el nivel de ausentismo y toda aquella circunstancia que sea relevante para el normal desarrollo de las relaciones laborales.

Asimismo, las empresas informarán de todos aquellos cambios o modificaciones de los procesos productivos que pudieren alterar, modificar o disminuir – en forma significativa – el número de puestos de trabajo.

DECIMO CUARTA: Vigencia.

Las partes acuerdan que los beneficios y condiciones de trabajo establecidos en las cláusulas décima, décimo primera y décimo segunda de este acuerdo se mantendrán en vigencia hasta que



sean derogados o modificados por un convenio colectivo posterior de esta rama de actividad, celebrado dentro o fuera del ámbito de los Consejos de Salarios.

DECIMO QUINTA: Cláusula de paz y prevención de conflictos.

Las partes acuerdan que durante la vigencia de este convenio los Comités o Sindicatos de empresa de la Industria Avícola así como la Federación Obrera de la Industria de la Carne se abstendrán de impulsar y/o promover la adopción de medidas de carácter gremial que tengan como fundamento aspectos o reivindicaciones de carácter económico, acordados o no en el presente convenio.

Se excluyen en forma expresa las medidas de acción gremial de carácter general que sean promovidas por el PIT-CNT o la FOICA.

Asimismo, las partes acuerdan que en caso en que se origine un conflicto derivado de la aplicación del presente acuerdo o por cualquier otra causa, se habrán de cumplir instancias de negociación ante MTSS DINATRA, División Negociación Colectiva, y/o Consejos de Salarios, en forma previa a la adopción de cualquier tipo de medidas.

DECIMO SEXTA: La retroactividad generada como consecuencia de este acuerdo entre el 1° de julio y el 30 de noviembre de 2018 se abonará como máximo en tres cuotas iguales, quincenales y consecutivas pagaderas cada una de ellas conjuntamente con el pago de la dos quincenas de diciembre de 2018 y la primera quincena de enero de 2019.

DECIMO SEPTIMA: Las partes acuerdan generar un ámbito tripartito a desarrollarse entre el 1° de febrero y en 30 de junio de 2019 para: a) el tratamiento y eventual redacción de un documento único de categorías laborales; b) tratamiento y eventual redacción de protocolos de actuación para las situaciones de acoso laboral o sexual, consumo de alcohol y drogas en el trabajo, c) definición de los instrumentos de seguridad y ropa de trabajo que según los casos deberán proporcionar las empresas y d) tratamiento y eventual de redacción de protocolo de actuación de aplicación del Decreto 127/2014.

Si no existieran acuerdos entre las partes en los temas objetos de discusión en este ámbito, los Comités o Sindicatos de empresa de la Industria Avícola así como la Federación Obrera de la Industria de la Carne se abstendrán de impulsar y/o promover la adopción de medidas de carácter gremial.

Montevideo, 12 de Diciembre de 2018

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

División Negociación Colectiva

Pase a la División Documentación y Registro

Administración
Negociación Colectiva
MTSS
Nadina González Miranda

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

12 DIC 2018

Montevideo,

Reg. Con el N° 2056/2018

Folio, 01 al 07

Grupo 02

Sub-Grupo 03

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

Per Div. Doc. y Registro
Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
División Registro y Documentación

Administración
Nación Colombia
M.T.S.S.
Registro de Demandas

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

15 DIC 2018

Montevideo,
Folio de
Sub-Grupo

Reg. Con el N°
Grupos

Por Div. Doc. y Registro
[Signature]

LAUDO INSCRITO
Entre en vigencia una
vez publicado