

ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día de junio de 2019, reunidas las partes profesionales integrantes del Consejo de Salarios del Grupo 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco", integrado: **por el Poder Ejecutivo:** Mag. Marcela Barrios, Maite Ciarniello y Dr. Nelson Díaz **por el Sector Empresarial:** Dr. Roberto Falchetti y Raúl Damonte; y **por el Sector Trabajador:** Sres: Federico Barrios y Fernando Ferreira; y los Delegados en el **Capítulo 02 "Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas. Servicio de frio para frutas y plantas de elaboración de concentrados y otros derivados del citrus", Delegados del sector Empresarial:** Heraldó Mendez y Gustavo Pintos y **Delegados de los Trabajadores:** Luis Alves, Miriam Perdomo, Marcelo Di Paola, Diego Monzón y el Sr. Ismael Sequeira por El PIT CNT **ACUERDAN:**

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 2 "Empaque y envasado de frutas legumbres y hortalizas"**, 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, presentan a consideración del Consejo de Salarios el siguiente acuerdo alcanzado por el Sector Empleador y Trabajador, y por unanimidad se convocó a este Consejo, de conformidad a lo establecido en el artículo 14° de la Ley 10.449, de 13 de noviembre de 1943, han arribado al siguiente acuerdo que se consigna a continuación:

I. VIGENCIA, OPORTUNIDAD DE AJUSTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: La presente decisión abarcará el período comprendido entre el 1° de enero del año 2019 y el 31 de diciembre de 2020, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales semestrales en las siguientes oportunidades: 1° de enero de 2019, 1° de julio de 2019, 1° de enero de 2020 y 1° de julio de 2020.

SEGUNDO: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y trabajadores comprendidos en el sector, excluyéndose el personal de confianza y/o dirección.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left margin, several signatures at the bottom, and a vertical signature on the right margin.

II. AJUSTES SALARIALES, CORRECTIVOS, SALVAGUARDAS Y SALARIOS SUMERGIDOS

TERCERO: Ajustes Salariales: Sobre los salarios mínimos vigentes, al 31 de diciembre 2019, se realizarán los ajustes salariales que se detallan a continuación:

- 1ero de enero 2019: 3,25% aumento nominal
- 1ero de julio de 2019: 3,25% aumento nominal
- 1ero de enero de 2020: 3,0% aumento nominal
- 1ero de julio de 2020: 3,0% aumento nominal

CUARTO: Correctivos. I) A los 18 meses de vigencia del 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.

QUINTO: Cláusula de salvaguarda. Si a los 12 meses de vigencia del acuerdo la inflación superara el 8,5%, se adelantará la aplicación del correctivo por inflación previsto. Operado el correctivo por inflación a los 12 meses de vigencia del acuerdo, el correctivo previsto a los 18 meses quedará sin efecto.

SEXTO: 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.

SÉPTIMO: Aumentos adicionales para salarios sumergidos. Se establece que, durante la vigencia del presente acuerdo, aquellos salarios cuyo valor nominal se encuentre comprendido entre el valor del salario mínimo nacional (SMN) y hasta un 25% por encima del mismo, recibirán un ajuste adicional anual del 1%. Por lo tanto, en la siguiente tabla se establecen las oportunidades, montos de referencia y ajustes adicionales correspondientes a aplicar.

Oportunidades del	Base salarial para aplicar los ajustes	Aumento adicional
-------------------	----------------------------------------	-------------------

ajuste adicional	adicionales	
1/01/2019	Hasta \$18.750	0,5% (semestral)
1/07/2019	Hasta \$19.563	0,5% (semestral)
1/01/2020	Hasta \$20.375	0,5% (semestral)
1/07/2020	Salarios nominales de hasta 25% por encima del SMN	0,5% (semestral)

OCTAVO: Salarios Mínimos: en aplicación a lo dispuesto en las tercero y séptima, los salarios mínimos a partir del 1ero de enero de 2019 quedan establecidos de acuerdo a la siguiente tabla:

Salario mínimos nominales por hora	
	2019-01-01
CAT 1	*\$79,83
CAT 2A	*\$84,49
CAT 2B	*\$92,89
CAT 3A	\$100,78
CAT 3B	\$104,27
CAT 3C	\$113,06
CAT 4A	\$122,47
CAT 4B	\$137,30
CAT 5	\$157,91
ADMINIST	*\$86,40

*Incluyen Adicional para salarios sumergidos.

NOVENO: partir del 1ero de julio de 2019 los salarios mínimos serán los siguientes:

Salario mínimos nominales por hora	
	2019-07-01
CAT 1	*\$82,84
CAT 2A	*\$87,67
CAT 2B	*\$96,39
CAT 3A	\$104,05
CAT 3B	\$107,66
CAT 3C	\$116,74
CAT 4A	\$126,45
CAT 4B	\$141,77
CAT 5	\$163,04
ADMINIST	*\$89,65

*Incluyen Adicional para salarios sumergidos.

DÉCIMO: partir del 1ero de enero de 2020 los salarios mínimos serán los siguientes:

Salario mínimos nominales por hora	
	2020-01-01
CAT 1	*\$85,75
CAT 2A	*\$90,75
CAT 2B	*\$99,78
CAT 3A	\$107,17
CAT 3B	\$110,89
CAT 3C	\$120,24
CAT 4A	\$130,25
CAT 4B	\$146,02
CAT 5	\$167,93
ADMINIST	*\$92,80

*Incluyen Adicional para salarios sumergidos.

* Estos valores se consolidarán de no aplicarse la clausula QUINTA, Salvaguarda.

III. BENEFICIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

Se transcriben a continuación los siguientes beneficios y condiciones de trabajo:

DÉCIMO PRIMERO: Pago Mínimo por Jornal. Cuando el trabajador es convocado a trabajar, luego de hacerse presente en su lugar de trabajo, en caso de que por decisión de la empresa se impida o suspenda la tarea, o no pudiera trabajar o trabajara parcialmente, cobrará un mínimo de cuatro horas normales (su categoría habitual) si el corte se verifica antes de cumplidas las cuatro horas de trabajo, y cobrará una hora más de la trabajada si el corte se produce después de superadas las cuatro horas, no pudiendo superar en ningún caso las ocho horas totales percibidas. A modo de ejemplo, un trabajador al que se le suspenda la tarea transcurridas 2 horas y media de labor, cobrará cuatro horas; al que se le suspenda la tarea a las cuatro horas y media cobrará cinco horas y media, y a quien se le suspenda la tarea a las siete horas y media, cobrará ocho horas.

DÉCIMO SEGUNDO: Antigüedad: Por cada zafra y a partir de la fecha en que ingresó a la empresa, el trabajador percibirá una prima por Antigüedad equivalente al 1% (uno por ciento) del salario de cada trabajador. Este beneficio se percibirá a partir de un mínimo de cinco zafras continuas de trabajo en la empresa y tendrá como límite la antigüedad correspondiente a diez años, o sea 10%. Dicho beneficio se comienza a liquidar a partir del 1ro de julio de 2019.

Se interrumpirá el cómputo de zafras continuas y deberá comenzar el mismo de 0, si el trabajador debidamente notificado de la convocatoria al trabajo zafral rehusa la misma o

renuncia luego de iniciada. Las empresas continuarán dando prioridad a los trabajadores más antiguos evitando perjudicar trabajadores como consecuencia del otorgamiento de este beneficio y a sus efectos. A los efectos del cálculo de la partida de antigüedad, quedan comprendidos los haberes generados por horas comunes, horas extras, horas nocturnas, primas por fitosanitarios y productividad, y diferencias de sueldo, quedando expresamente excluidos el aguinaldo, la licencia no gozada y el salario vacacional así como las primas por presentismo y subsidios por períodos no trabajados que pudieran pagarse en cada empresa.

Se mantendrán condiciones más beneficiosas, a modo de Ej. Un trabajador que en la zafra 2019 tenga como antigüedad 5 años en la empresa percibirá por este concepto una compensación del 5% y si tuviera una antigüedad de 10 años en la empresa percibirá por concepto de antigüedad un 10%.

DÉCIMO TERCERO: Ropa de trabajo. Las empresas deberá proveer a los trabajadores de la indumentaria de trabajo necesaria para realizar el trabajo correspondiente según la categoría que corresponda delantal (pecho y espalda) y gorra para el pelo, túnica o pantalón y camisa. Para las tareas que así lo requieran se le entregará calzado y ropa adecuada (ejemplo: campera, equipo de lluvia, botas, etc.). Esta indumentaria deberá reponerse al menos una vez al año o siempre que la actividad realizada provoque un deterioro tal que amerite su reposición

DÉCIMO CUARTO: Prima para trabajadores aplicadores de productos fitosanitarios, calificados como categorías toxicológicas I y II por la autoridad competente MGAP/ Dirección General de Servicios Agrícolas (etiqueta): Se establece un monto adicional equivalente al 10% sobre la remuneración correspondiente a los días en que el trabajador desempeña esta función. Las partes acuerdan que en un período no mayor a 60 días se instrumentarán planes de capacitación para todos los trabajadores a quienes se asigne tareas de manipulación de productos químicos.

DÉCIMO QUINTO: Horario nocturno: Los salarios que se perciben en las distintas categorías salariales, se incrementarán en un 20%, cuando la actividad sea nocturna, entendiéndose por tal la comprendida entre la hora 22 y la hora 06 del día siguiente”.

DÉCIMO SEXTO. Día del trabajador del Packing y Plantas de Jugos: “Los trabajadores comprendidos en el Grupo N°1 subgrupo 2 de los Consejos de Salarios, tienen derecho a gozar como feriado no laborable remunerado, el día 2 de agosto de cada año, día en que se conmemora el día del trabajador del Packing y Plantas de Jugos”

DÉCIMO SÉPTIMO: Guardia gremial: “Reconociendo que las frutas y legumbres son productos perecederos, en los casos de aplicación de medidas gremiales generales o ^{y horizontalizantes}

parciales, la empresa y los trabajadores acordarán mecanismos adecuados para la conservación de la fruta acorde al rubro de que se trate a través de regímenes de guardias, tareas específicas o cualquier otro procedimiento que evite su deterioro, sin desmedro del ejercicio del derecho gremial”.

DÉCIMO OCTAVO : Políticas de empleo: “Ambas partes reconocen la importancia de la capacitación por lo cual elaborarán y instrumentarán planes y programas que entiendas adecuados, en coordinación con otras instituciones (INEFOP, MTSS, etc.)...”

DÉCIMO NOVENO: Políticas de género y equidad: La República ha aprobado y ratificado los Convenios Internacionales de Trabajo N.º 100, 103, 111 y 156. De conformidad con tales convenios, las partes acuerdan exhortar el cumplimiento de las siguientes leyes que tienen directa relación con las relaciones laborales:

- Ley N.º 16045, Igualdad de trato y oportunidades.
- Ley N.º 17215, norma sobre gravidez y lactancia
- Ley N.º 17242, prevención de cáncer génito uterino
- Ley N.º 17817, contra el racismo, xenofobia y discriminación
- Ley N.º 18561, prevenir y sancionar actos de acoso sexual.

Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres .

Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora de promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.

VIGÉSIMO: Las disposiciones del presente acuerdo que establecen condiciones de trabajo se aplicarán sin perjuicio de lo establecido en convenios colectivos que tengan previstas normas más favorables para el trabajador. La determinación de la norma más favorable en caso de concurrencia de disposiciones de diversa fuente jurídica se efectuará comparando las condiciones o beneficios establecidos en su globalidad para el beneficio concreto a considerar.

IV. CLAUSULAS OBLIGACIONALES

VIGÉSIMO PRIMERO:: Libertades Sindicales: Al solo efecto del derecho al goce de la licencia sindical paga, para el ejercicio de la actividad sindical reconocido a los delegados de cada centro de trabajo, se aplicará, de acuerdo al número de trabajadores que desempeñen tareas, el siguiente régimen:

- a)-Para aquellas empresas que tengan más de 100 trabajadores, 800 horas anuales. En aquellos casos en que exista más de una planta de empaque o

industria de una misma empresa en distintas localidades, corresponderá 450 horas anuales para los delegados de cada una de ellas.

b)-Para aquellas empresas que tengan entre 50 y 100 empleados inclusive, 500 horas anuales.

c)-Para aquellas empresas que tengan entre 20 y 49 empleados, 260 horas anuales.

d)-Para aquellas empresas que tengan menos de 20 empleados, 160 horas anuales.

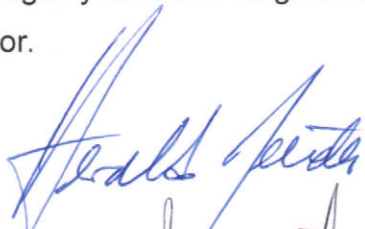
VIGÉSIMO SEGUNDO CLÁUSULA DE PAZ: Durante la vigencia de este acuerdo las partes se comprometen a mantener el buen relacionamiento así como agotar todas las instancias de negociación y mecanismos de prevención de conflictos previstos. En este sentido, y salvo los reclamos que puedan producirse por el incumplimiento específico de las disposiciones del presente acuerdo, no se podrán formular planteamientos de naturaleza salarial, directa o indirectamente, ni a desarrollar acciones que pudieran afectar la continuidad de los procesos productivos y/o comerciales, respecto a ninguno de los puntos negociados en el presente acuerdo.



Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT – CNT o COFESA, simultáneamente para todas las ramas de actividad privada. La infracción a lo dispuesto precedentemente, incluso luego de agotadas las instancias conciliatorias previstas, configurará causal de extinción anticipada del presente acuerdo.



VIGÉSIMO TERCERO: RETROACTIVIDADES: El cobro de las retroactividades se hará efectivo con el pago de la 1^{er} quincena de julio.

Leída que les fue, en el lugar y fecha consignados en la comparecencia se suscriben 8 ejemplares del mismo tenor.

Juan Carlos Borjas


Heald Pérez
Plego Decreet




4317521-8


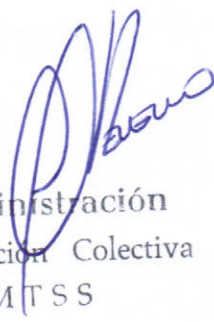

Miron
Luis


Montevideo 03 de Julio de 2019

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**

Montevideo, **03 JUL 2019**

Reg. Con el N° **2264/2019**

Folio, **01** al **08**

Grupo **1**

Sub-Grupo **02**

**LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado**


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