

**ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS.** En la ciudad de Montevideo el día 16 de diciembre de 2016, "Plantas de Procesamiento" comparecen: por el PODER EJECUTIVO : Dra. Carolina Vianes, Téc. Raúl Marichal, y Lic. Danilo Correa, por la DELEGACIÓN EMPRESARIAL: Sres. Ricardo Piñeiro, Juan Riva- Zucchelli y Daniela Pagani, quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de las empresas que componen el sector, por DELEGACION DE LOS TRABAJADORES: los Sres. Carlos Vega, José Umpierrez y Ana Parejas 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 Nro. 3 "INDUSTRIA PESQUERA", Sub Grupo 02 " Plantas de Procesamiento de Pescado":

### I: AMBITO 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 2016 y hasta el 30 de junio de 2018.

**TERCERO: Períodos de actualizaciones salariales.** Durante el plazo del acuerdo, se practicarán ajustes salariales semestrales en los siguientes períodos: el 1º de julio de 2016, 1º de enero de 2017, 1º de julio de 2017 y el 1º de enero de 2018 respectivamente.

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

#### - Ajuste salarial del 1ero. de julio de 2016.

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2016 actualizado por el 5,66 % (por concepto de correctivo de inflación del período 1ero. de julio de 2015 al 30 de junio de 2016 de acuerdo al Acta de Ajuste de fecha 15 de julio de 2016) un ajuste de 4 % (cuatro por ciento).

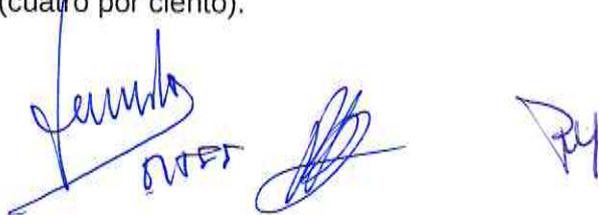
Ajuste Adicional Salarios sumergidos: Corresponderá la aplicación de un ajuste adicional por concepto de salarios sumergidos en los siguientes casos:

Valor hora menor a \$ 77,33 = 1,75 % adicional

Valor hora entre \$ 77,33 y \$ 90,30 = 1,25 % adicional

#### - Ajuste salarial al 1 de enero de 2017.

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2016, un ajuste de 4 % (cuatro por ciento).



Ajuste Adicional Salarios sumergidos: Corresponderá la aplicación de un ajuste adicional por concepto de salarios sumergidos según corresponda.

- **Ajuste salarial al 1ero de julio de 2017**

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2017, un ajuste de 3,25 % (tres con veinticinco por ciento).

Ajuste Adicional Salarios sumergidos: Corresponderá la aplicación de un ajuste adicional por concepto de salarios según corresponda.

- **Ajuste salarial al 1ero de enero de 2018**

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2017, un ajuste de 3,25 % (tres con veinticinco por ciento).

Ajuste Adicional Salarios sumergidos: Corresponderá la aplicación de un ajuste adicional por concepto de salarios sumergidos según corresponda.

**Correctivos de Inflación: I)** Si transcurridos doce meses de la fecha de vigencia del presente acuerdo la inflación superara el ajuste nominal establecido para ese período, podrá convocarse al Consejo de Salarios respectivo. En ese ámbito las partes sociales podrán acordar la aplicación de un correctivo por inflación que será acompañado por el Poder Ejecutivo.

**II)** A los 24 meses se acumulará, por concepto de correctivo, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más por la diferencia entre la inflación observada durante los 6 meses anteriores, y el aumento nominal con vigencia desde el 1ero. de Enero de 2018 de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real en caso que no opere lo establecido en el punto 1. No se considerarán, a efectos de hacer la comparación, el correctivo eventual que pudiera llegar a aplicarse en enero de 2018, y los porcentajes adicionales para los salarios sumergidos.

**QUINTO:** Determinación de criterios para la aplicación de los ajustes adicionales para salarios sumergidos: Se deja expresa constancia que los ajustes diferenciales por salarios sumergidos aplican durante todo el convenio para aquellas categorías y/o trabajadores que lo hubiesen percibido en el primer ajuste y se mantengan dentro de las franjas de sumergidos.

**SEXTO:** Salarios Mínimo por Categoría: En aplicación de lo dispuesto precedentemente, los salarios mínimos al 1º de julio de 2016 serán los siguientes:

Categorías	Valor Nominal Hora
I	\$ 86,57
II	\$ 97,36

A.Y.P

AD

(WY)

III	\$102,96
IV	\$114,83
V	\$132,72
VI	\$153,14

### III: BENEFICIOS Y CONDICIONES LABORALES GENERALES

**SEPTIMO: Regulaciones generales acordadas por convenio colectivo.** 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 Pesquera", 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.

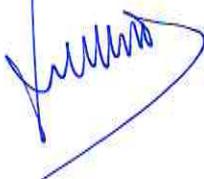
**3) Descanso intermedio en Cámaras Frigoríficas** - Los obreros y empleados de las cámaras frigoríficas que cumplan ocho horas diarias de labor gozarán de un descanso de quince minutos cada cuarenta y cinco minutos de trabajo continuo. Se podrá trabajar en cámaras frías hasta dos horas continuas, cuando 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 este acuerdo 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.

c. (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.







AMT  
du  
Dy





El no cumplimiento del aviso en el plazo establecido dará el derecho al empleador a negar la licencia especial solicitada.

d. (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 del presente acuerdo, 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.

e. (**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

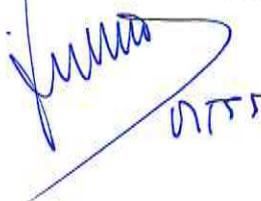
f. (**Licencia por matrimonio**).- Los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días por matrimonio. Uno de los tres días deberá necesariamente coincidir con la fecha en que se celebra el mismo.

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 pertinente y, en caso de no hacerlo, los días le podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso

g. (**Licencia por duelo**).- Los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días hábiles con motivo del fallecimiento del padre, madre, hijos, cónyuge, 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 f, inciso final del presente acuerdo.

h.- (Orden público).- Las licencias reguladas en la presente ley 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.

  
0755





AHT

DU  






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) 2 equipo nuevo /año\*

camisa, pantalón, cuchillo, chaira, piedra  
descamador según corresponda.

2 pares botas /año\* 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 / toda vez que sea necesario

**FABRICA DE HARINA DE PESCADO** 2 equipo nuevo /año\*

camisa, pantalón

2 pares botas /año\*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 /toda vez que sea necesario.

**MANTENIMIENTO Y SALA DE MAQUINAS**

mameluco o pantalón y camisa 2 equipos nuevo / año\*

2 pares de zapatos de seguridad/ apropiado a cada oficio año\*  
(electricista, mecánico, soldador)

**ADMINISTRACIÓN** 2 túnicas blancas/ año\*

**ALMACENES** 2 equipo /año\*

mameluco o pantalón y camisa

2 pares de botas o zapatos/año \* 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.

AMP  
W.P.  
Mant.  
Adm.  
Almac.

*[Handwritten signatures and initials]*

---

**CHÓFERES**

2 equipos / año\*

pantalón, camisa

2 pares zapatos/año \*

---

**CONTROL DE CALIDAD**

2 túnicas /año\*

2 par de botas / año\* 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.

---

**LIMPIEZA**

2 equipo / año \*

camisa, pantalón,

2 pares botas / año \* 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/ cuando sea necesario

---

**CAMARAS FRIGORÍFICAS**

2 equipo / año\*

pantalón de abrigo

campera de abrigo

2 pares de zapatos adecuados

(\* año efectivamente trabajado)

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

Además todos los trabajadores recibirán un buzo polar antes del 1° de mayo de cada año.

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

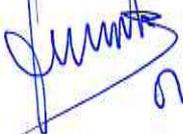
**7. Condiciones locativas en el trabajo.** Las empresas contarán con las siguientes condiciones locativas en el trabajo:

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 Primeros Auxilios. Se aplicará lo establecido en el Decreto

  
07/25





AMF  
WY  
fidela  
COP

682/2014.

d.1) 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.

d.2) 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.

d.3) 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

**OCTAVO: 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 Nº 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 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 cuyo monto mensual se establece a continuación:

Los trabajadores que tengan CATEGORÍA 1 y 2 percibirán una prima por antigüedad del 1% (uno por ciento) del salario de la CATEGORÍA 3 con un tope máximo que equivale al piso de la CAT. 6 y que se incrementará progresivamente en un 1% (uno por ciento) adicional cada tres años (treinta y seis meses) de antigüedad en la empresa, con un tope máximo del 12% (doce por ciento).

Los trabajadores que tengan CATEGORÍA 3 a 6 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 CAT. 6 y que se incrementará progresivamente en un 1% (uno por ciento) adicional cada tres 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 de trabajo continuo (treinta y seis meses) a partir del primer año de antigüedad. Para su liquidación se debe calcular, por ejemplo: el valor CAT. 3 por 200 horas por el porcentaje de antigüedad que corresponda.



AMC  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]

**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 horario comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

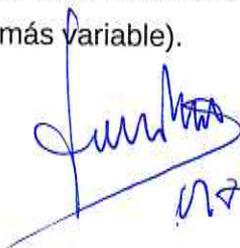
**5. Cambio automático de categoría:** El desempeño permanente o alternado de una categoría laboral superior durante el lapso de 90 días, incluido el eventual periodo de aprendizaje, determinará el cambio automático de categoría a la categoría superior y el consecuente derecho a la retribución correspondiente 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 del 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).

  
12785  

AMF  
A  
B  
C  
D  
E  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

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

#### V: ACUERDOS OBLIGACIONALES

**NOVENO: 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 acuerdo, una Comisión Sectorial en el ámbito de la 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.

**DECIMO.- Clausula de Salvaguarda:** Primer año de vigencia del convenio: Si la inflación acumulada desde el inicio del convenio superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

Segundo año de vigencia del convenio: Si la inflación medida en años móviles (últimos doce meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajustes salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

Para constancia, en el lugar y fecha indicados se firman ocho ejemplares

Handwritten signatures of eight representatives from different organizations, including CIPU, NTPS, and SUPTA.