

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo el día 16 de diciembre de 2016, 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, Dra. Silvana Golino, y Lic. Danilo Correa, por la DELEGACIÓN EMPRESARIAL: Dr. Fernando Perez Tabo, Dra. Ma. José Pérez, Lic. Fernando Dadalt, Dr. Bernardino Real, 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, Michael Zinola, Laura Suarez, Enrique Curcho y Ana Giménez, quienes actúan en calidad de Delegados y en nombre y representación de los Trabajadores de la industria Avícola, RESUELVEN:

**PRIMERO:** Las delegaciones del sector de los empleadores y de los trabajadores del Subgrupo N° 3: "Industria Avícola", de este Grupo de Consejo Salarios, presentan al mismo la decisión del Consejo de Salarios de fecha 16 de diciembre del 2016, el cual se considera parte integrante de esta acta. El mismo tiene vigencia entre el 1° de julio de 2016 y el 30 de junio de 2018 y comprende a las empresas y trabajadores incluidas en el referido Capítulo.

**SEGUNDO:** Por este acto se recite la citada decisión del Consejo a efectos de elevarla a la Dirección Nacional de Trabajo a fin de su registro y posterior publicación por el Poder Ejecutivo.

Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicados.

Handwritten signatures in blue ink, including names like "Luis Muñoz", "Esteban Barquín", "Ariel Yakes", "Adrián Pérez", "Michael Zinola", "Laura Suarez", "Enrique Curcho", and "Ana Giménez".

**ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS.** En la ciudad de Montevideo el día 16 de diciembre de 2016, 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, Dra. Silvana Golino y Lic. Danilo Correa; por la DELEGACIÓN EMPRESARIAL: Dr. Fernando Pérez Tabo, Dra. Ma. José Perez, Lic. Fernando Dadalt, Dr. Bernardino Real, 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, 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 2016 y el 30 de junio de 2018, disponiéndose que se efectuarán ajustes salariales con vigencia 1ero. de julio de 2016, 1° de enero de 2017, 1ero. de julio de 2017 y 1ero. de enero de 2018.

**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 1er. 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 19 de octubre de 2016) un incremento salarial de 4,5 % (cuatro con cinco por ciento).

Ajuste Adicional Salarios sumergidos: Corresponderá la aplicación de un incremento salarial adicional por concepto de salarios sumergidos, de acuerdo al siguiente criterio:

- 2,5% para salarios nominales mensuales de hasta \$ 16.000.00, u \$ 80.00 jornal nominal por hora;
- 1,5% para salarios nominales mensuales mayores de \$ 16.000.00 y, hasta \$ 18.700.00 o mayores de \$ 80.00 y hasta \$ 93.50 jornal nominal por hora.

Las referencias salariales son a valores del 30 de junio de 2016.

A los efectos de mantener una coherencia piramidal entre las categorías, y a pesar de no ser considerada una categoría sumergida, las partes acuerdan la aplicación de un incremento salarial adicional de 0,75 % para la Categoría C.

**CUARTO: Ajuste salarial al 1ero. de enero de 2017.**

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2016, un incremento del 9 % (nueve por ciento).

**QUINTO: Ajuste salarial al 1ero de julio de 2017**

Ajuste Adicional Salarios sumergidos: Corresponderá la aplicación de un incremento salarial adicional por concepto de salarios sumergidos, de acuerdo al siguiente criterio:

- a) 1% para salarios nominales mensuales de hasta \$ 16.000.00, u \$ 80.00 jornal nominal por hora;
- b) 1% para salarios nominales mensuales mayores de \$ 16.000.00 y, hasta \$ 18.700.00 o mayores de \$ 80.00 y hasta \$ 93.50 jornal nominal por hora.

Las referencias salariales son a valores del 30 de junio de 2016.

A los efectos de mantener una coherencia piramidal entre las categorías, y a pesar de no ser considerada una categoría sumergida, las partes acuerdan la aplicación de un incremento salarial adicional de 0,75 % para la Categoría C.

**SEXTO: Ajuste salarial al 1ero de enero de 2018**

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2017, un incremento de 4,5 % (cuatro con cinco por ciento).

Ajuste Adicional Salarios sumergidos: Corresponderá la aplicación de un incremento salarial adicional por concepto de salarios sumergidos, de acuerdo al siguiente criterio:

- a) 3,5% para salarios nominales mensuales de hasta \$ 16.000.00, u \$ 80.00 jornal nominal por hora;
- b) 2,5% para salarios nominales mensuales mayores de \$ 16.000.00 y, hasta \$ 18.700.00 o mayores de \$ 80.00 y hasta \$ 93.50 jornal nominal por hora.

Las referencias salariales son a valores del 30 de junio de 2016.

*[Handwritten signature]*  
SOP

*[Handwritten signature]*

A los efectos de mantener una coherencia piramidal entre las categorías, y a pesar de no ser considerada una categoría sumergida, las partes acuerdan la aplicación de un incremento salarial adicional de 1,50 % para la Categoría C.

Correctivo de Inflación: Las partes acuerdan que si en el período 1° de julio 2016 – 31 de diciembre de 2017 la evolución del Índice de Precios al Consumo fuera mayor al 13,5 % se habrá de incrementar los salarios en un porcentaje equivalente a la diferencia.

**SEPTIMO: Correctivo final.**

Las partes acuerdan que si en el período 1° de enero a 30 de junio de 2017 la evolución del Índice de Precios al Consumo fuera mayor al 4,5 % se habrá de incrementar los salarios en un porcentaje equivalente a la diferencia.

**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 2016, un salario inferior a los siguientes salarios mínimos por categoría:

**PRODUCCION**

CATEGORIA A	\$ 88,39 Por hora
CATEGORIA B	\$ 96,52 Por hora
CATEGORIA C	\$ 108,55 Por hora

**MANTENIMIENTO**

OFICIAL ESPECIALIZADO	\$ 149,24 Por hora
FRIGORISTA	\$ 149,24 Por hora
OFICIAL	\$ 132,71 Por hora
FOGUISTA	\$ 132,71 Por hora
MEDIO OFICIAL FRIGORISTA	\$ 132,71 Por hora
MEDIO OFICIAL	\$ 115,72 Por hora
PEON	\$ 100,02 Por hora

**SERVICIOS**

PORTERO BALANCERO	\$ 108,55 Por hora
SERENO	\$ 88,39 Por hora
CONTROL BALANZA	\$ 96,52 Por hora
CHOFER CAMION O VEHICULO DE TRANSPORTE DE PERSONAL	\$ 19.707,00 Por mes

*[Handwritten signature]*

CHOFER REPARTIDOR	\$ 19,707,00 Por mes
CHOFER REPARTIDOR VENDEDOR	\$ 22.189,00 Por mes
CHOFER REPARTIDOR, VENDEDOR Y	
COBRADOR	\$ 24,965,00 Por mes
ACOMPAÑANTE DE CHOFER	
REPARTIDOR	\$ 14.214,00 Por mes
ACOMPAÑANTE VENDEDOR DE CHO-	
FER REPARTIDOR	\$ 17.057,00 Por mes
ACOMPAÑANTE VENDEDOR Y CO-	
BRADOR DE CHOFER REPARTIDOR,	\$ 20.409,00 Por mes

### ADMINISTRACION

ADMINISTRATIVO I	\$ 19.002,00 Por mes
ADMINISTRATIVO II	\$ 17.057,00 Por mes
TELEFONISTA / RECEPCIONISTA	\$ 15.638,00 Por mes
CADETE/MENSAJERO	\$ 14.214,00 Por mes
CAJERO	\$ 17.057,00 Por mes
COBRADOR	\$ 17.057,00 Por mes
VENDEDOR EXCLUSIVO	\$ 14.214,00 Por mes
PROMOTOR	\$ 15.638,00 Por mes

### NOVENO: Categorías laborales.

Las partes acuerdan la creación – a partir del 1ero. de enero de 2017 – de la Categoría D, así como – desde esa misma fecha - la modificación de las categorías de los puestos de trabajo que a continuación se detalla: 1) Colgador de aves vivas actualmente en Categoría A, revistará en Categoría B, 2) Degollador, Extractor de pulmón, Cortador de cloaca, Operador formador de máquina o manual, Eviscerador, Balancero de empaque, todos actualmente en Categoría B, revistarán en Categoría C, 3) Conductor de auto elevador, Control de calidad de eviscerado y empaque, Romaneador de trozado y desosado, Romaneador de empaque, Romaneador de carga y descarga y Desosador, todos actualmente en Categoría C, revistarán en Categoría D.

A partir del 1° de enero de 2018, el Colgador de aves vivas revistará en Categoría C y el Degollador en Categoría D.

El salario mínimo de la Categoría D a partir del 1ero. de enero de 2017, será de \$ 127,78 por hora y mantendrá durante todo el período del acuerdo una diferencia porcentual del 8 % en más respecto del valor del salario mínimo de la Categoría C.

Las partes acuerdan crear – a partir del 1ero. de enero de 2017 - la Sección Grasería con los puestos de trabajo que a continuación se enumeran: Carga y descarga mecánica de camiones, cargador de vísceras y carcasa, que revistarán en Categoría B; Molinero, cocedor manual de bolsa, cargador de tolva manual y limpiador de grasería, que revistarán en Categoría C y

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Juan José', 'Juan José', and various initials.]*

Operador de grasería, manejo control de temperatura, armado y desarmado, limpieza y lubricación en prensa y molino, que revistarán en Categoría D.

**DECIMO: 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 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

*[Handwritten signature]*

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.

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



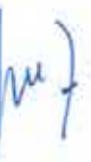




















c) Se establece para los trabajadores del sector 4 jornales (equivalente a 32 horas) remunerados al año, para asistir con sus hijos en caso de tratamientos oncológicos, así como en aquellas situaciones en las cuales se requiera un tratamiento consecuencia de que no tengan autonomía ambulatoria o presenten 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.

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.

15) **Prima por matrimonio.** A partir del 1° de enero de 2017 se le abonará al trabajador que contraiga matrimonio una prima equivalente a \$ 1.600 (Pesos uruguayos mil seiscientos), que ascenderá a \$ 1.800 a partir del 1° de enero de 2018. La misma será abonada por única vez en la empresa donde cumpla funciones dicho trabajador.

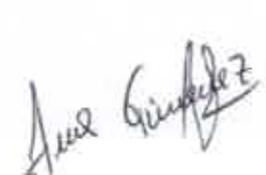
16) **Prima por nacimiento, adopción o legitimación adoptiva.** A partir del 1° de enero de 2017, se abonará a cada trabajador en caso de nacimientos de hijos, adopción o legitimación adoptiva la suma de \$ 1.200,00 (Pesos uruguayos mil doscientos), que ascenderá a \$ 1.400 a partir del 1° de enero de 2018.

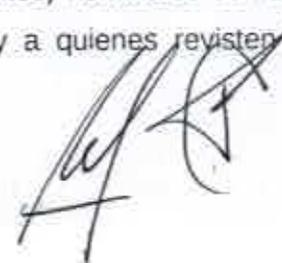
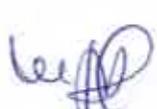
17) **Inasistencia autorizada.** Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse dos días por año (por establecimiento), a efectos de la atención de asuntos de carácter particular. Los trabajadores que pretendan hacer uso de este beneficio deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima 24 horas, 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:** 1) A partir del 1ero de enero de 2017, las empresas del sector abonarán, por concepto de prima por presentismo o asistencia, lo siguiente: a) al personal de "Producción", la suma de \$ 500 semanales (pesos uruguayos quinientos) nominales semanales y b) al resto del personal, a excepción del personal administrativo y a quienes revisten en las categorías de


 8

"CHOFER DE CAMION O VEHICULO DE TRANSPORTE DE PERSONAL", "CHOFER REPARTIDOR", "CHOFER REPARTIDOR VENDEDOR, " CHOFER REPARTIDOR, VENDEDOR Y COBRADOR", "ACOMPAÑANTE DE CHOFER REPARTIDOR", "ACOMPAÑANTE VENDEDOR DE CHOFER REPARTIDOR", "ACOMPAÑANTE VENDEDOR Y COBRADOR DE CHOFER REPARTIDOR", la suma de \$ 2.000 nominal mensual.

II) A partir del 1ero.de enero de 2018, las empresas del sector abonarán, por concepto de prima por presentismo o asistencia al personal que reviste en las categorías de "CHOFER DE CAMION O VEHICULO DE TRANSPORTE DE PERSONAL", "CHOFER REPARTIDOR", "CHOFER REPARTIDOR VENDEDOR, " CHOFER REPARTIDOR, VENDEDOR Y COBRADOR", "ACOMPAÑANTE DE CHOFER REPARTIDOR", "ACOMPAÑANTE VENDEDOR DE CHOFER REPARTIDOR", "ACOMPAÑANTE VENDEDOR Y COBRADOR DE CHOFER REPARTIDOR", la suma que por este concepto perciba el personal referido en el literal b del numeral I del presente artículo.

III) 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.

IV) 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.

V) 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.

VI) 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.

VII) 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.

VIII) 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.

*[Handwritten signature]*

IX) 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.

X) Las primas por presentismo establecidas se incrementarán oportunamente por los ajustes nominales de salarios y correctivos de inflación que correspondan, no computándose los porcentajes que se otorgan a los salarios considerados sumergidos, así como el porcentaje de ajuste adicional otorgado a la Categoría C.

**19) Canasta escolar:** Las empresas del sector entregarán – por hijo y por establecimiento - una canasta escolar en el mes de marzo de los años 2017 y 2018, por valor de \$ 600.00 y \$ 700.00, respectivamente. 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.

**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 carteleros 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 SEGUNDO: 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 estinen pertinente.

**DECIMO TERCERO: 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 CUARTO: Vigencia.**

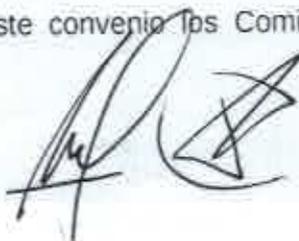
Las partes acuerdan que los beneficios y condiciones de trabajo establecidos en las cláusulas décima, décima primera y décima segunda de este acuerdo se mantendrán en vigencia hasta que sean derogados o modificados por un convenio colectivo posterior de esta rama de actividad, celebrado dentro o fuera del ámbito de los Consejos de Salarios.

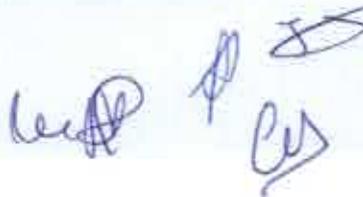
**DECIMO QUINTO: Cláusula de paz y prevención de conflictos.**

Las partes acuerdan que durante la vigencia de este convenio los Comités o Sindicatos de



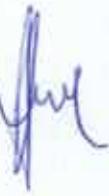
 11





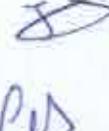












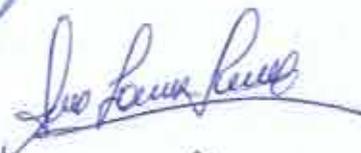
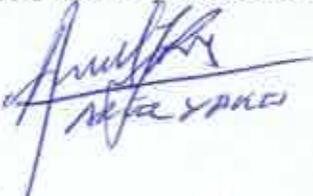
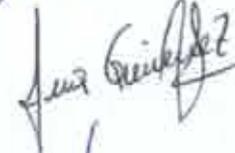
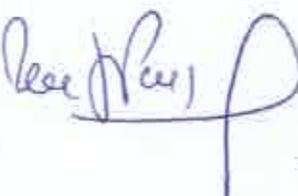
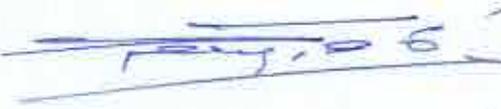
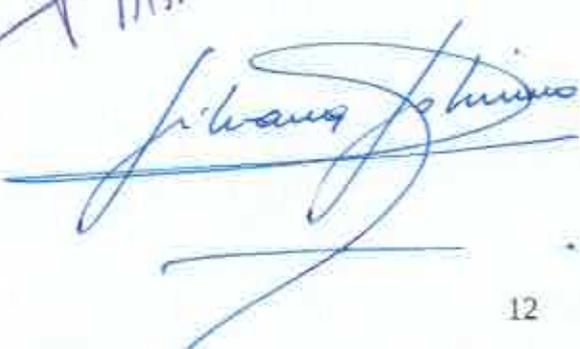
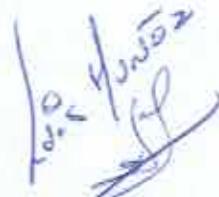
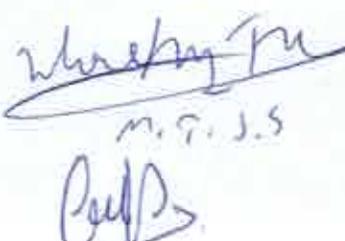
empresa de la Industria Avícola así como la Federación Obrera de la Industria de la Carne se abstendrán de impulsar y/o promover la adopción de medidas de carácter gremial que tengan como fundamento aspectos o reivindicaciones de carácter económico, acordados o no en el presente convenio.

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 convenio 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 SEXTO:** La retroactividad generada como consecuencia de este acuerdo se abonará en una partida el quinto día hábil del mes de febrero de 2017.

**DECIMO SEPTIMO: Cláusula de Salvaguarda:** Primer año de vigencia del convenio: Si la inflación acumulada desde el inicio de la presente resolución superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales percibidos 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 periodo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real 49 y sus concordantes.

VOTACIÓN:

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

II) 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.

III) En consecuencia, la fórmula resulta aprobada por mayoría.

Se lee la presente y se ratifica su contenido, para constancia de lo cual se firma en 10 ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

*Handwritten signature*  
19 de mayo

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
SOAP

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
A.T.S.S.

*Handwritten signature*  
435

**DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO**

Montevideo, 22 de diciembre de 2016

Pase a División Documentación y Registro.

*Dr. Pablo Gutiérrez*  
ASESOR

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

Reg. Con el N° 12601.2016

Grupo 02

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

Montevideo, 26 DIC. 2016

Folio, 01 al 14

Sub-Grupo 03



**Por Div. Doc. y Registro**

Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli  
Div. Documentación y Registro