

CONVENIO - En la ciudad de Montevideo, el 28 de octubre de 2010, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representado en este acto por los Dres. Nelson Loustaunau, Virginia Falero, Virginia Sequeira y Andrea Botini, COMPARECEN: Por el sector empresarial: los Sres. Daniel Fernández, José Luis González, Cr. Marcelo Ríos y Sr. José Alfonso Lozano; Por otra parte, los representantes de los trabajadores: Sres. Eduardo Sosa, Gissel Madruga, Sandra Gutierrez y Andrea Coelho y CONVIENEN la celebración del siguiente convenio colectivo que regulará las condiciones laborales de la actividad del Grupo 11 "Comercio Minorista de la Alimentación", de acuerdo con los siguientes términos:

PRIMERO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.

SEGUNDO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de julio de 2010 y el 30 de junio de 2012, efectuándose los ajustes salariales el 1º de julio de 2010, 1º de enero de 2011, 1º de julio de 2011 y 1º de enero de 2012.

TERCERO: Salarios Mínimos: Se establecen los siguientes salarios mínimos en moneda nacional por categorías a partir del 1º de julio de 2010:

A1) Pollerías,	CADETE	6105
Alm. Trad. Con most.	PEÓN, REPARTIDOR/A	6307
Fiambrerías,	SERENO, CHOFER, VENDEDOR/A	6638
Granjas, verdulerías y Venta de aves y huevos	AUX. ADMINISTRATIVO, CAJERO/A EMPLEADO/A PRINC., ENCARGADO/A	6956 No Lauda
A2) Pollerías en cadena	OPERARIO/A DE SERVICIO	6240
	RECEPCIONISTA, TELEFONISTA	6638
	AUX. ADM., AUX. DEPÓSITO, DE MANT. Y VENDEDOR	6903
	ENCARGADO/A ADM., DE DEPÓSITO, DE MANT. Y DE POLLERÍA	7833
	CHOFER RECAUDADOR	8298
	FISCAL	9292
	JEFE/A DE POLLERÍA	No Lauda
B1) Kioscos y Salones	VENDEDOR/A	6240
	EMPLEADO/A PRINCIPAL, ENCARGADO/A	No Lauda
B2) Feriantes de Alimentos	PEÓN	6105
	VENDEDOR/A, VIGILANTE	6638
	EMPLEADO/A PRINCIPAL, ENCARGADO/A	No Lauda
C) Autoservicios, Minimercados y Alm. especializados	CADETE	6240
	PEÓN, REPARTIDOR/A Y SERENO	6571
	CHOFER, VENDEDOR/A, AUX. ADM.	6802

Falero

V. G.

[Handwritten signatures]

[Vertical handwritten signatures on the left margin]

	CAJERO/A,	7143
	CAJERO ESPECIALIZADO	7436
	ENCARGADO/A DE SECTOR	7833
	ENCARGADO/A PRINCIPAL, ENCARGADO/A	No Lauda
D) Carnicerías	CADETE	6240
	PEÓN	6571
	REPARTIDOR/A, VENDEDOR/A, AY. DE CORTADOR	6798
	CAJERO	7143
	CORTADOR	7956
E) Pescaderías	PEÓN Y LIMPIADOR/A	6240
	OFICIAL 2 Y VENDEDOR/A	6903
	CAJERO/A	7143
	OFICIAL 1	7965
	EMPLEADO/A PRINCIPAL, ENCARGADO/A	No Lauda
F) Heladerías s/planta de elaboración	LIMPIADOR/A Y SERENO/A	6240
	VENDEDOR/A	6638
	CAJERO/A	7077
	EMPLEADO/A PRINCIPAL Y ENCARGADO/A	No Lauda

Quebrantos de Caja:

Con vigencia al 01.07.2010: **1)** la categoría de cajero del Subgrupo A1) percibirá una partida mensual de \$199 por este concepto; **2)** la categoría de cajero especializado del Subgrupo C) percibirá por el mismo concepto la suma de \$398 y la categoría de cajero la suma de \$199; **3)** la categoría de cajero de los subgrupos E) y F) percibirán por este concepto la suma de \$199.

CUARTO: Ajuste salariales y correctivos para los sobre laudos:

a) 1° de julio de 2010 – 31 de diciembre de 2010.- Sin perjuicio de los Salario Mínimos establecidos en el presente acuerdo, ningún trabajador del sector podrá percibir por aplicación del mismo un incremento salarial inferior al 5,41% sobre su remuneración nominal vigente al 30 de junio de 2010, resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 0,58% por concepto de correctivo fijado en el convenio anterior; 2,5% por concepto de inflación proyectada para el semestre julio- diciembre de 2010, tomando en cuenta el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (Centro de la Banda) del BCU publicada en la página web de la institución al mes de julio de 2010 y 2,25% por concepto de crecimiento esperado (promedio simple semestral del 100% del PBI).

El pago de la retroactividad generada desde el 1 de julio de 2010 a la firma de este convenio, se realizará en dos (2) pagos mensuales, iguales y consecutivos, venciendo la primer cuota con el pago con el salario del mes de octubre y la segunda con el pago del salario del mes de noviembre del corriente. De los referidos pagos se descontarán los adelantos que las empresas pudieren haber efectuado, a cuenta de los aumentos convenidos en la presente ronda de Consejo de Salarios.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Vertical handwritten signatures and initials along the left margin]

b)- Ajustes para los demás períodos .-

A) Para los Sobre laudos:

- a) Por concepto de inflación esperada: promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (Centro de la Banda) del BCU que se encuentre publicado en la página web de la institución al momento de cada ajuste;
- b) Por concepto de crecimiento esperado: promedio simple semestral del 100% del PBI para el período del ajuste;
- c) Correctivo por inflación: en cada ajuste semestral, se revisarán los cálculos de inflación proyectada en cada período semestral inmediato anterior, comparándolos con la variación real de Índice de Precios al Consumo de igual lapso, pudiéndose presentar los siguientes casos:

Si el cociente entre la inflación real y la inflación esperada fuese mayor que UNO, se otorgará el incremento necesario hasta alcanzar este nivel, a partir del incremento semestral inmediato siguiente.

Si el cociente entre la inflación real y la inflación esperada fuera menor que UNO, se descontará del porcentaje de incremento a otorgar en el período semestral inmediato siguiente..

B) Para los salarios mínimos nominales:

- a) El 1 de enero de 2011, los salarios mínimos nominales vigentes al 31 de diciembre de 2010 tendrán un aumento del 11%.
- b) El 1 de julio de 2011, los salarios mínimos nominales vigentes al 30 de junio de 2011 tendrán un aumento del 11%.
- c) El 1 de enero de 2012, los salarios mínimos nominales vigentes al 31 de diciembre de 2011 tendrán un aumento del 10%.

CORRECTIVOS DEL CRECIMIENTO ESPERADO SEGÚN EL 100% DEL PBI:

En el ajuste anual del 1º de julio de 2011 y en el primer ajuste del nuevo Convenio que se celebre a partir del 1º de julio de 2012, se revisarán los cálculos del promedio simple semestral del 100% del PBI proyectado, comparándolos con el PBI efectivamente obtenido.

QUINTO: CATEGORIA NUEVA: Vigilante de Feria: Es el trabajador que tiene como función la de apoyar en la organización de la feria, en la seguridad de los feriantes y al público en general dentro de la feria oficial, dentro de sus tareas le compete el recorrer la feria oficial asignada durante el horario de funcionamiento y como objetivo el de colaborar con la organización y funcionamiento de la feria, denunciar ante las autoridades competentes todas la situaciones irregulares o aquellas que implique riesgos o peligros tanto para los feriantes como para el público en general que transita por las mismas, informar sobre el funcionamiento de la feria, brindar apoyo y colaboración a autoridades e inspectores de ADECO, INTENDENCIA DEPTAL. de MDEO. y organismos competentes."

[Vertical list of handwritten signatures on the left margin]

SEXTO: COMPENSACIÓN EXTRA. Dispónese una compensación extraordinaria para aquellos trabajadores que dentro de su horario habitual desempeñan tareas de cocción en los hornos de productos panificados congelados. Dicha partida se calculará sobre el valor hora del salario mínimo nominal de la categoría Vendedor de cada Sub Grupo, dividiendo éste entre 240, aplicándose de acuerdo a la siguiente escala:

- Con un mínimo de 2 horas diarias en dicha tarea, un complemento de un diez por ciento.
- Entre 2 y 4 horas diarias un complemento de un quince por ciento.
- Entre 4 y 6 horas diarias un complemento de un veinte por ciento.
- Entre 6 y 8 horas diarias un complemento de un treinta por ciento.

SEPTIMO: DIA DEL TRABAJADOR DEL COMERCIO MINORISTA DE LA ALIMENTACION. Se reconoce el día 21 de junio de cada año como el día del trabajador del comercio minorista de la alimentación.

OCTAVO: ANTIGÜEDAD: Dispónese, con vigencia al 01.01.11, para todos los trabajadores de todos los sectores que integran el Consejo de Salarios del Grupo 11 "Comercio Minorista de la Alimentación" el pago de una prima por antigüedad, cuyo monto será de 1% sobre el salario mínimo nominal de la categoría menor de cada subgrupo, por cada año de trabajo. La antigüedad se computará desde la fecha de ingreso en la empresa, haciéndose efectivo el beneficio a partir del mes diecinueve (19) de permanencia en la misma, en consecuencia este se incrementará al 2% cuando cumpla los dos años y percibirá este a partir del mes veinticinco (25), con tope de diecisiete (17) años. Los trabajadores que ya contasen en la empresa con este beneficio en mejores condiciones que las ahora establecidas, mantendrán sin variantes sus mecanismos de percepción.

NOVENO: LICENCIA SINDICAL EXTRAORDINARIA PARA DIRIGENTES NACIONALES
Se reglamenta la licencia sindical del Dirigente Nacional de FUECYS en forma provisoria hasta la vigencia del presente convenio para el grupo en los siguientes términos:

POLLERIAS EN CADENA:

1) Horas mensuales de licencia sindical de acuerdo a la ley 17.940-
El dirigente nacional de FUECYS perteneciente a las empresas en este subgrupo, que tengan como mínimo cincuenta (50) trabajadores permanentes (no zafral ni eventual), tendrán derecho a gozar por concepto de licencia sindical un tope máximo de sesenta (60) horas mensuales. Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes.
Son beneficiarios los Dirigentes Sindicales de Empresas siempre que revistan como trabajadores activos de este sector.

2) Avisos de inasistencia por actividad sindical.
Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el sindicato de la empresa con una antelación no menor a las setenta y dos horas previas a su goce. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones que así lo justifiquen. Se deberá coordinar entre el Comité de base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un funcionario idóneo. En los casos en que desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, éstas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal idóneo a los cumplimientos de dichas tareas. En los casos que el dirigente Nacional de FUECYS necesite más tiempo que el acordado dentro del mes por concepto de licencia sindical acordada en el numeral 1), el mismo deberá ser otorgado por la empresa, no generando en este caso salario ni sanción de carácter alguno, en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia sindical referida.

DEMÁS SUBGRUPOS DEL GRUPO 11:

1) Horas mensuales de licencia sindical de acuerdo a la ley 17.940-
El dirigente nacional de FUECYS perteneciente a las empresas en estos subgrupos, que tengan como mínimo cincuenta (50) trabajadores permanentes (no zafral ni eventual), tendrán derecho a gozar por concepto de licencia sindical un tope máximo de cincuenta (50) horas mensuales.

Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes.

Son beneficiarios los Dirigentes Sindicales de Empresas siempre que revistan como trabajadores activos de este sector.

2) Avisos de inasistencia por actividad sindical.

Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el sindicato de la empresa con una antelación no menor a las setenta y dos horas previas a su goce. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones que así lo justifiquen. Se deberá coordinar entre el Comité de base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un funcionario idóneo. En los casos en que desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, éstas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal idóneo a los cumplimientos de dichas tareas.

En los casos que el dirigente Nacional de FUECYS necesite más tiempo que el acordado dentro del mes por concepto de licencia sindical acordada en al numeral 1), el mismo deberá ser otorgado por la empresa, no generando en este caso salario ni sanción de carácter alguno, en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia sindical referida.

DECIMO: Las partes se comprometen a la convocatoria de las **Comisiones Bipartitas de Salud e Higiene Laboral** de acuerdo a la legislación y reglamentación vigente a partir de los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio.

DECIMO PRIMERO: FORMACIÓN PROFESIONAL. Las partes se comprometen a la instalación de una Comisión bipartita en un plazo de treinta días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, con la finalidad de estudiar eventuales mecanismos que permitan profundizar la Formación Profesional de los trabajadores del sector. Independientemente de los planes de capacitación específicos de cada gremial del sector y/o a través de otros institutos, como así mismo la posibilidad de utilizar el conjunto de herramientas aportadas por el estado por intermedio del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).

DÉCIMO SEGUNDO: BENEFICIOS Y/O CONDICIONES DE TRABAJO.

Se ratifica la vigencia de los beneficios y/o condiciones de trabajo recogidos de los convenios anteriores y los acordados en el presente convenio, estableciendo la caída automática de todos los derechos y obligaciones al momento del vencimiento de este.

DÉCIMO TERCERO: Ninguna de las cláusulas establecidas en el presente convenio, podrá interpretarse en el sentido de desmejorar las condiciones y/o beneficios de que gozan los trabajadores/as, ya sea en su faz individual o colectiva. En ese sentido los trabajadores que contasen con beneficios superiores a los acordados, mantendrán sin variantes sus mecanismos de percepción.

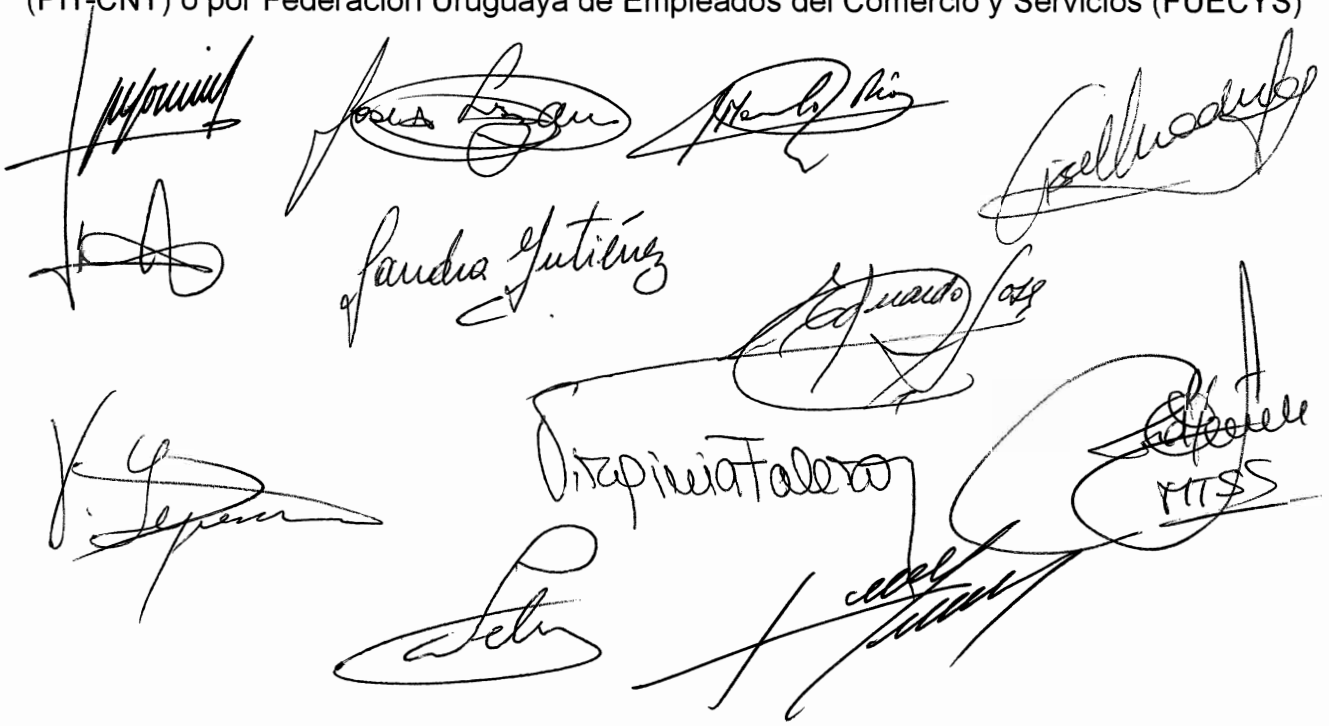
DÉCIMO CUARTO: CLAUSULA DE GÉNERO Y EQUIDAD. Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 16045, de no discriminación por sexo; Ley 17514, sobre violencia doméstica; Ley 17242, sobre prevención del cáncer génito mamario y Ley 17817, referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación.. Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). 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 y a tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora de promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración correspondiente.

[Vertical list of signatures on the left margin]

[Horizontal signatures at the bottom of the page]

DÉCIMO QUINTO: CLAUSULA DE SALVAGUARDA. Teniendo presente el artículo 17 de la Ley N° 18.566, de 11 de setiembre de 2009, procederá directamente a la caída del respectivo **Convenio Colectivo**, cuando en cualquiera de las condiciones siguientes: A) Salarios Mínimos Nacionales, siguiendo los Lineamientos del Poder Ejecutivo para la "Ronda Salarial de julio 2010", no se verifiquen en la realidad, en cualquiera de los aumentos previstos a partir del 1° de enero de 2011 de un 25%; en enero de 2012 de un 20%, B) Cuando de acuerdo al referido documento cuando se previó un desempeño económico del país determinado, resultara inferior tomando el año anterior a lo previsto en el mismo, de menos de 6 % del PBI para algún ajuste salarial previsto.

DÉCIMO SEXTO: CLAUSULA DE PAZ. Durante la vigencia del presente convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudiesen producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial y/o condiciones de trabajo (siempre y cuando las mismas no contravengan los Decretos 406/88 y 291/07), que no hayan sido acordados en la presente ronda de Consejos de Salarios, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores (PIT-CNT) o por Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios (FUECYS)



 A collection of handwritten signatures and initials. Some legible names include:

- Top left: A signature that appears to be 'Miguel'.
- Top middle: 'José Luis' (circled).
- Top right: 'Lidia Gutiérrez'.
- Middle right: 'Dispinia Talero'.
- Bottom left: 'Lidia' (circled).
- Bottom right: 'MTSS' (circled).

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 1 de noviembre de 2010

Pase a la División Documentación y Registro a los efectos que correspondan.

LUIS CÉSAR ROMERO
Director Nacional de Trabajo

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

Entidad, 3/11/2010.
Folio, 1 al 7
Reg. Con el N° 7/2010
Grupo 11. Sub-Grupo

Por Div. Doc. y Registro

1674