

ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo el día 24 de mayo de 2017, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 2: "Industria Frigorífica", Subgrupo No. 01: "Industria Frigorífica", comparecen: por el PODER EJECUTIVO: los Dres. Carolina Vianes y Juan Díaz y el Lic. Danilo Correa, DELEGADOS EMPRESARIALES: Dra. Tatiana Ferreira Brum, Sr. Daniel Belerati y Dr. Diego Viana, quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de las empresas que componen el sector de la Industria Frigorífica; DELEGADOS DE LOS TRABAJADORES: Sres. Ariel Yakes, Luis Muñoz, Adrián Pérez, Esteban Barquín y Federico Taranto, en nombre y representación de la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines (FOICA), quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de los trabajadores de la Industria Frigorífica. ACUERDAN la celebración del siguiente Acuerdo de Consejo de Salarios, que regulará las condiciones laborales del Grupo No. 2 "INDUSTRIA FRIGORIFICA", Sub Grupo 01 "INDUSTRIA FRIGORIFICA".

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales

a) El presente acuerdo abarcará el período de 36 meses comprendido entre el 1ero. de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2019. Las cláusulas de ajuste salarial contenidas en el presente acuerdo rigen exclusivamente por el plazo del mismo y se extinguirán de pleno derecho a su vencimiento el 31/12/19, rigiéndose las demás cláusulas por lo previsto en la décimo segunda del presente documento.

Los salarios se ajustarán semestralmente en las siguientes oportunidades: 1° de enero de 2017, 1° de julio de 2017, 1° de enero de 2018, 1° de julio de 2018, 1° de enero de 2019 y 1° de julio de 2019.

Primer Año - 2017

- 8,5 % de incremento salarial anual (distribuido en dos semestres 6,5 % en el ajuste del 1° de enero de 2017 y 1,88 % en el ajuste del 1° de julio de 2017).
- Porcentaje que corresponda por concepto de flexibilidad sectorial condicional a ser aplicado en el ajuste del 1° de enero de 2017.

Segundo Año – 2018

- 7,5 % de incremento salarial anual (distribuido en dos semestres, 3,75 % en el ajuste del 1° de enero de 2018 y 3,62 % en el ajuste del 1° de julio de 2018).
- Porcentaje que corresponda por concepto de flexibilidad sectorial condicional a ser aplicado en el ajuste del 1° de enero de 2018.
- Correctivo de inflación a ser aplicado el 1° de julio de 2018.

Tercer Año – 2019

- 7,5 % de incremento salarial anual (distribuido en dos semestres 3,75 % en el ajuste del 1° de enero de 2019 y 3,62 % en el ajuste del 1° de julio de 2019).
- Porcentaje que corresponda por concepto de flexibilidad sectorial condicional a ser aplicado en enero de 2019.
- Correctivo final de inflación al 1° de enero de 2020.

b) Flexibilidad sectorial condicional.

Las partes acuerdan por concepto de flexibilidad sectorial condicional, un ajuste en forma anual, del porcentaje que surja del siguiente indicador, que se medirá por año civil, a contar desde el 1° de enero de 2016.

- 1) Hasta 1.900.000 (un millón novecientos mil) animales faenados: 0%.
- 2) Entre 1.900.001 (un millón novecientos mil uno) y 2.100.000 (dos millones cien mil) animales faenados: 0,5%
- 3) Entre 2.100.001 (dos millones cien mil uno) y 2.350.000 (dos millones trescientos cincuenta mil) animales faenados: 1%
- 4) De 2.350.001 (dos millones trescientos cincuenta mil uno) animales faenados en adelante, 1,5%.

c) Correctivos de Inflación:

A los 18 meses de vigencia del presente acuerdo – el 1° de julio de 2018 - se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación de dicho período y la totalidad de los ajustes otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. No se consideraran, a efectos de hacer la comparación, el correctivo aplicado por Acta de Consejo de Salarios fecha 16 de enero de 2017.

Al final del acuerdo se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más por la diferencia entre la inflación observada durante los 18 meses anteriores – período 1° de julio de 2018 al 31 de diciembre de 2019 - y la totalidad de los ajustes otorgados en el mismo período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. No se considerarán, a efectos de hacer la comparación, el correctivo eventual que pudiera llegar a aplicarse al 1° de Julio de 2018.

d) Las empresas del sector que aún no hayan otorgado el 2,95 % de ajuste al 1° de enero de 2017 por concepto de correctivo final de inflación del convenio anterior (período 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016) consignado en Acta de Consejo de Salarios de fecha 16 de enero de 2017, deberán acumular dicho porcentaje al ajuste a partir del 1° de enero de 2017 establecido en el presente acuerdo.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the parties involved in the agreement.

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 No. 2, Subgrupo 01 "INDUSTRIA FRIGORIFICA", con excepción del personal de dirección, supervisión y mandos medios, cuya remuneración total a partir del 1° de enero de 2017 sea superior a \$ 85.000 (pesos uruguayos ochenta y cinco mil) mensuales nominales.

TERCERO: Ajuste salarial del 1ero. de enero de 2017.

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2016, un **7,56 %** según surge de la acumulación de los siguientes ítems:

a: 6,5 % (seis con cinco por ciento) de incremento salarial.

b: 1 % (uno por ciento) por concepto de flexibilidad sectorial condicional por haber sido la faena entre el 1/01/2016 y el 31/12/2016 de 2.266.000 bovinos faenados.

CUARTO: Salarios mínimos por categoría.

Ningún trabajador, como consecuencia de los porcentajes de aumento establecidos en la cláusula anterior y en el Acta de Consejo de Salarios por correctivo de inflación de fecha 16 de enero de 2017, podrá percibir a partir del 1ero. de enero de 2017, menos de los siguientes salarios mínimos por categoría:

A) PRODUCCION - CAMARAS DE FRIO - MANTENIMIENTO.

Categorías	(1)	(2)	(3)
Ofic. Espec.	\$ 100,95 x hora		\$ 134,60x hora
Oficial "A"	\$ 88,81 x hora	\$ 88,81 x hora	\$ 121,35 x hora
Oficial "B"	\$ 83,74 x hora	\$ 83,74 x hora	\$ 114,92 x hora
Medio Oficial	\$ 79,83 x hora	\$ 80,90 x hora	\$ 105,60 x hora
Peón Práctico	\$ 77,31 x hora	\$ 79,09 x hora	\$ 90,66 x hora
Peón - Aprendiz	\$ 69,08 x hora	\$ 73,36 x hora	\$ 69,08 x hora

(1) - Corresponde a las secciones de: Faena, Menudencias, Mondonguería, Tripería, Cueros, Mangas y corrales, Grasería comestible, Grasería industrial y subproductos, Desosado, Tasajo, Paté, Crudo y carne cocida congelada, Conservas, Servicios.

(2) - Corresponde a la sección de: Cámaras de Frío.

(3) - Corresponde a las secciones de: taller y mantenimiento, Sala de máquinas, Sala de calderas.

Handwritten signatures in blue ink, including several large, stylized signatures and smaller ones, likely representing the signatories of the agreement.

B) ADMINISTRACIÓN - COMPUTACION - SERVICIOS TECNICOS.

Nivel 1- Secretaría A - Programador	\$ 41.165
Nivel 2 - Administrativo I - Cajero A - Operador Programador	\$ 37.235
Nivel 3 - Administrativo II - Secretaria B - Vendedor A - Ayudante de ingeniero, Ayudante de arquitecto, Operador Senior	\$ 30.775
Nivel 4 - Administrativo III - Secretaria C- Vendedor B Cajero B - Cobrador - Dibujante - Ayudante de Laboratorio - Operador Junior	\$ 26.497
Nivel 5 - Enfermero-Telefonista-Recepcionista-Digitador	\$ 23.252
Nivel 6 - Administrativo IV-Auxiliar de arquitectura Auxiliar de laboratorio	\$ 20.008
Nivel 7 - Administrativo V	\$ 17.879
Nivel 8- Cadete- Mensajero	\$ 15.387

C) Importe salarial sustitutivo de carne y comedor: Se establece que desde el 1° de enero de 2017 el importe de sustitutivo carne y comedor es de \$ 3.072 por mes, sobre la base proporcional de 125 horas trabajadas en el mes. El sustitutivo de carne y comedor se ajustará en las mismas oportunidades y en los mismos porcentajes que los salarios.

Adicionalmente el 1° de julio de 2017 se verá incrementado en \$ 300 pasando a ser a partir de esa fecha de \$ 3.430.

D) Prima por Productividad mínima:

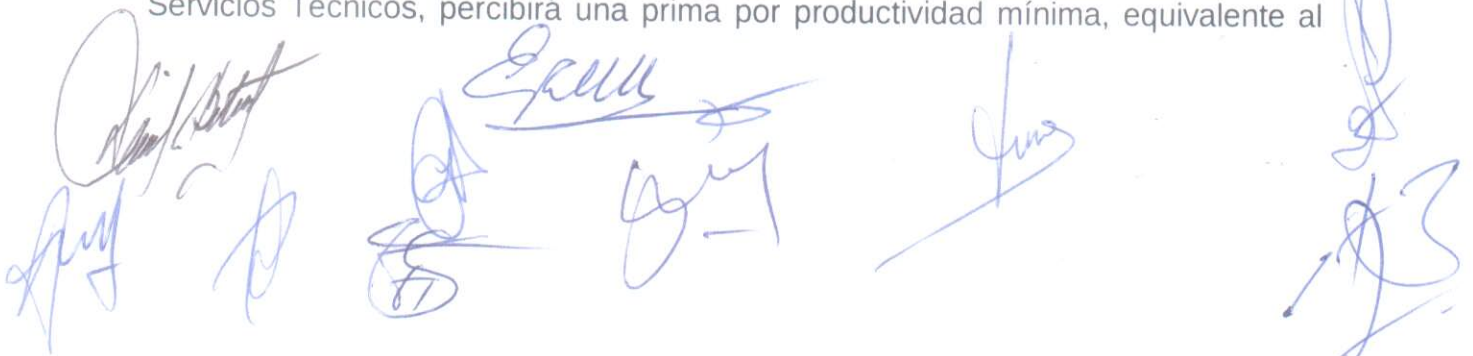
1) Se estipula que todo trabajador perteneciente a las secciones de Producción y Cámaras de frío, percibirá una prima por productividad mínima equivalente:

a) al 47,5 % del salario mínimo establecido para su categoría a partir del 1° de enero de 2017.

b) al 49 % del salario mínimo establecido para su categoría a partir del 1° de enero de 2018.

c) al 50,5 % del salario mínimo establecido para su categoría a partir del 1° de enero de 2019.

2) El personal perteneciente a las secciones de Administración, Computación y Servicios Técnicos, percibirá una prima por productividad mínima, equivalente al



25% del salario mínimo establecido para su categoría a partir del 1/1/2017 y durante la vigencia del presente acuerdo.

3) El personal perteneciente a la sección de Mantenimiento, percibirá una prima por productividad mínima, equivalente al:

a) 39,5 % del salario mínimo establecido para su categoría a partir del 1° de enero de 2017.

b) al 40% del salario mínimo establecido para su categoría a partir del 1° de enero de 2018.

c) al 40,5 % del salario mínimo establecido para su categoría a partir del 1° de enero de 2019.

Todas las secciones tendrán las siguientes salvedades: No tendrán derecho a ésta prima, aquellos trabajadores que perciban una suma por productividad de cualquier especie, o por tasa horaria básica, o una combinación de ambos, por encima de lo aquí pactado.

Aquellos trabajadores que no perciban productividad, o perciban una cifra inferior a la presente, así como aquellos que perciban tasas horarias inferiores al monto que resulta de aplicar la prima sobre los mínimos por categorías, percibirán la diferencia entre lo que cobran y el monto antes referido.

Tampoco será cobrada por aquellos operarios, que perciban un valor o tasa horaria básica, que sumada a la productividad otorgada, esté por encima de los mínimos establecidos, según sea la sección que corresponda.

E) Prima por antigüedad anual: Se establece que todo trabajador percibirá mensualmente una prima por antigüedad por cada año a partir del primer año de vinculación laboral equivalente al:

a: 2,5 % (dos con cinco por ciento) de una base de prestación y contribución, a partir del 1° de enero de 2017, siendo \$ 90,27 por año de antigüedad, a ser percibido mensualmente.

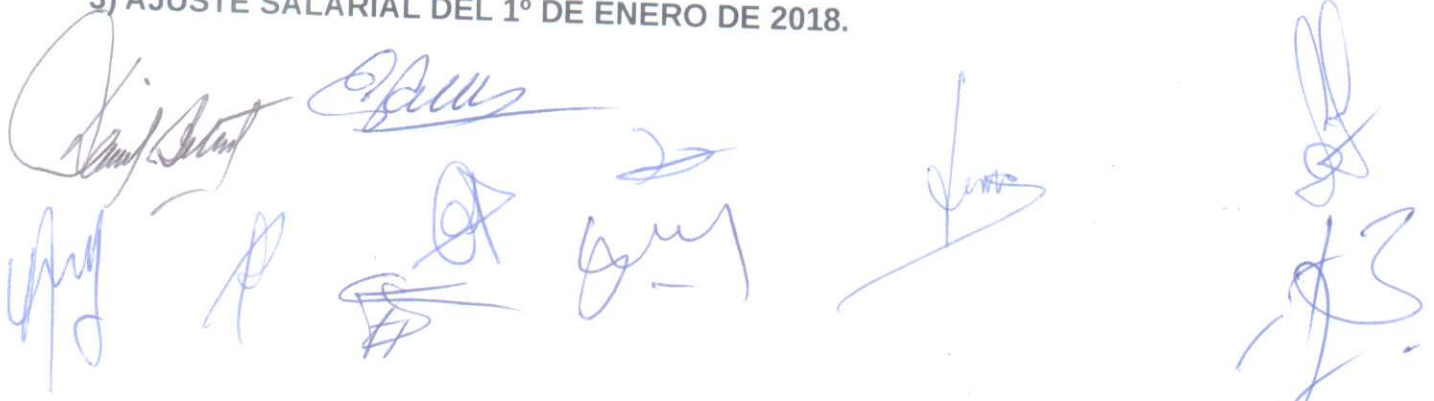
b: 3 % (tres por ciento) de una base de prestación y contribución, a partir del 1° de enero de 2018.

c: 4 % (cuatro por ciento) de una base de prestación y contribución, a partir del 1° de enero de 2019.

2) AJUSTE SALARIAL DEL 1° DE JULIO DE 2017.

El ajuste salarial a realizarse el 1° de julio de 2017 sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2017 será de **1,88 %**.

3) AJUSTE SALARIAL DEL 1° DE ENERO DE 2018.



El ajuste salarial a realizarse el 1º de enero de 2018, sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2017, corresponderá a la acumulación de los siguientes ítems:

a) 3,75 % (tres con setenta y cinco por ciento) por incremento real de base.

b) Por concepto de flexibilidad sectorial condicional, en forma anual, el porcentaje que surja del siguiente indicador, que se medirá por año civil, a contar desde el 1º de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017:

b.1) Hasta 1.900.000. (un millón novecientos mil) animales faenados: 0%.

b.2) Entre 1.900.001. (un millón novecientos mil uno) y 2.100.000 (dos millones cien mil) animales faenados: 0,5%.

b.3) Entre 2.100.001 (dos millones cien mil uno) y 2.350.000 (dos millones trescientos cincuenta mil) animales faenados: 1%

b.4) De 2.350.001 (dos millones trescientos cincuenta mil uno) animales faenados en adelante, 1,5%.

4) AJUSTE SALARIAL DEL 1º DE JULIO DE 2018.

El ajuste salarial a realizarse el 1º de julio de 2018, sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2018, corresponderá a la acumulación de los siguientes ítems:

a) Correctivo de inflación que surja de la comparación entre la inflación real operada y los ajustes otorgados en el período 1º de enero de 2017 al 30 de junio de 2018.

b) 3,62 % (tres con sesenta y dos por ciento) por incremento real de base.

5) AJUSTE SALARIAL DEL 1º DE ENERO DE 2019.

El ajuste salarial a realizarse el 1º de enero de 2019 corresponderá a la acumulación de los siguientes ítems:

a) 3,75 % (tres con setenta y cinco por ciento) por incremento real de base.

b) Por concepto de flexibilidad sectorial condicional, en forma anual, el porcentaje que surja del siguiente indicador, que se medirá por año civil, a contar desde el 1º de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018:

b.1) Hasta 1.900.000. (un millón novecientos mil) animales faenados: 0%.

b.2) Entre 1.900.001. (un millón novecientos mil uno) y 2.100.000 (dos millones cien mil) animales faenados: 0,5%.

b.3) Entre 2.100.001 (dos millones cien mil uno) y 2.350.000 (dos millones trescientos cincuenta mil) animales faenados: 1%

b.4) De 2.350.001 (dos millones trescientos cincuenta mil uno) animales faenados en adelante, 1,5%.



6) AJUSTE SALARIAL DEL 1º DE JULIO DE 2019.

El ajuste salarial a realizarse el 1º de julio de 2019 sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2019 será de 3,62 % (tres con sesenta y dos por ciento) por incremento real de base.

7) **CORRECTIVO AL FINAL DEL ACUERDO.** Las eventuales diferencias en más o en menos entre la inflación efectivamente registrada y los ajustes otorgados en el período 1º de julio de 2018 al 31 de diciembre de 2019, serán corregidas el 1º de enero del 2020.

QUINTO. REGULACIONES:

5.1. 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 legal".

5.2. Descansos intermedios:

Se ratifica la vigencia preceptiva del descanso intermedio de 30 minutos, para todo el personal obrero comprendido en el grupo 2 sub. Grupo 01, de los Consejos de Salarios, y además los 10 minutos de descanso que se gozan en cada media jornada, abonados como trabajo efectivo.

5.3 Jornada frustrada:

En caso de realizarse jornadas de trabajo inferiores a cuatro horas, se deberá abonar a los operarios convocados, el jornal correspondiente a media jornada, como si efectivamente la hubieren trabajado. Las jornadas superiores a cuatro horas, se abonarán con arreglo a las realmente laboradas.

5.4. Entrega gratuita de equipos y herramientas:

En las secciones que corresponda, el operario será provisto sin cargo, de los siguientes elementos de trabajo: dos trajes, dos pares de botas de goma por año, y un casco aprobado por el BSE por única vez; dos cuchillos por año; una vaina; una chaira, y un gancho por una sola vez. Cuando se trabaje en tareas con agua u otros elementos que puedan afectar al operario o a su indumentaria, será provisto, de dos delantales impermeabilizados y dos equipos de agua por año para los trabajadores cuya tarea lo requiera. En caso de uso indebido se cobrará el gasto de reposición.

5.5. Pago a los operarios por realizar trabajos fuera de las empresas:

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. There are approximately 10-12 distinct signatures, some appearing to be initials or full names, scattered across the bottom section of the document.

Serán de cargo de las empresas, los gastos en que incurran los trabajadores por concepto de viáticos, cuando se dispongan que los mismos desempeñen tareas fuera de su lugar habitual de trabajo, los que deberán ser justificados en cada caso.

5.6 Compensación por trabajo nocturno

- a) Cuando un trabajador cumpla tareas dentro del horario nocturno, tendrá una bonificación del 20% sobre el valor de su salario básico simple.
- b) A los efectos del ítem anterior, se considerará horario nocturno el comprendido entre las 22 hs y las 6 hs. No obstante, dicho período de 8 horas podrá ser adelantado o atrasado en común acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores, y en este caso, ese horario será el que tenga vigencia para el ítem anterior.
- c) Cuando el trabajador cumpla tareas parte en horario nocturno y parte no, la bonificación establecida se pagará solamente sobre las horas trabajadas en el horario nocturno. Si las horas trabajadas en horario nocturno son 5 (cinco) o más, la jornada se reputara nocturna.
- d) Cuando un trabajador que haya trabajado habitualmente un horario nocturno, cualquiera fuere el tiempo en que haya permanecido en dicho régimen, pase a trabajar en horario diurno, dejará de percibir la mencionada bonificación.
- e) Lo percibido por el trabajador por concepto de bonificación de horario nocturno, deberá computarse a los efectos del cálculo de jornal de licencia y salario vacacional. Si el horario es parte nocturno y parte diurno, se considerará a dichos efectos la remuneración como variable.

5.7. Servicio de locomoción:

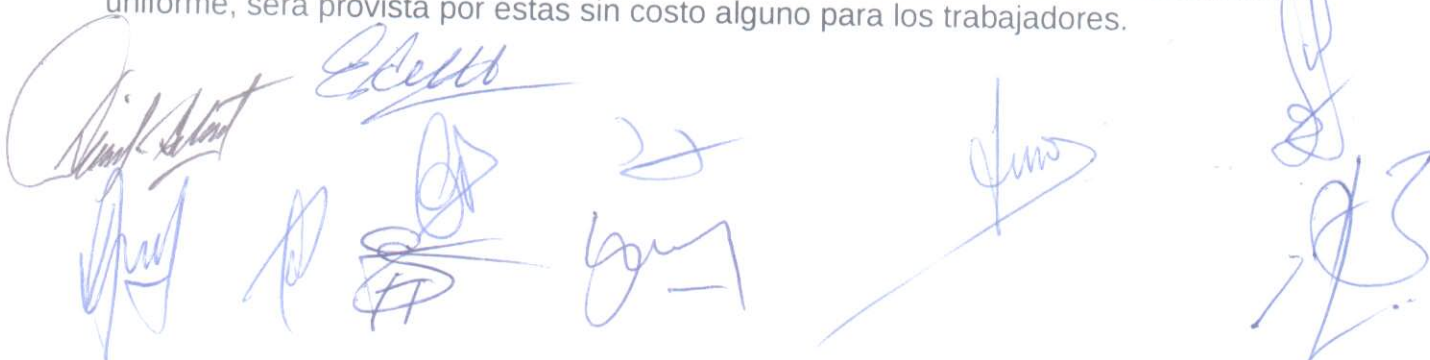
Las empresas seguirán proporcionando un servicio de locomoción en las zonas en las que existe servicio estable de compañías de ómnibus, con igual recorrido que éstos, durante las horas en que el mismo no funciona, para el caso de convocatoria general. Cuando dicho servicio de ómnibus no exista, se proveerá de transporte con un recorrido fijo a los fines de facilitar el arribo y retorno de los trabajadores, brindándose estos servicios desde y hasta los lugares en que existan líneas de locomoción.

5.8. Quebranto de caja:

Se establece para los cajeros el valor mínimo de quebranto de caja, en el equivalente al 10% del salario de cajero, siendo privativo de cada empresa, el régimen de liquidación del mismo.

5.9. Vestimenta personal administrativo:

En caso de que las empresas exijan a su personal administrativo vestimenta uniforme, será provista por éstas sin costo alguno para los trabajadores.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be initials or stylized names.

5.10. Remuneración por categoría menor y superior:

Los operarios que desempeñen transitoriamente una tarea retribuida con remuneración menor de la suya, percibirán el salario correspondiente a su categoría propia y si el traslado se produjera a tarea compensada con mayor remuneración, percibirán el jornal asignado a la misma, siempre y cuando la desempeñe por un período no menor a media jornada, por el tiempo efectivamente trabajado.

5.11. Tareas simultáneas:

Todo aquel operario que desempeñe en forma simultánea dos o más tareas, en una línea de producción, con independencia de la categoría o de la sección a la cual corresponda, recibirá un incremento salarial de un 15% (quince por ciento) sobre su retribución propia, sujeto a la condición de que dicha situación se mantenga. Este porcentaje podrá ser aumentado mediante acuerdo de partes.

5.12. Descanso para trabajadores de cámara de frío:

Por trabajadores de cámara de frío se entiende a los que trabajan a temperaturas inferiores a 6° sobre cero. Dichos trabajadores dispondrán de 15 minutos de descanso fuera del frío, por cada 45 minutos trabajados dentro del mismo. Este descanso se computará como tiempo efectivamente trabajado.

5.13. Remuneración por categoría superior para el personal administrativo:

Si un funcionario administrativo desempeña una función en un plazo de 10 días hábiles continuos o 10 días hábiles discontinuos en un plazo de 6 meses, cuya retribución salarial es mayor a la suya, corresponderá el pago de la diferencia salarial, la cual se liquidará en el primer caso con el salario del mes en que desempeñó dicha función; y en el segundo caso, al vencimiento del plazo estipulado.

5.14. Contrato a prueba:

El contrato a prueba para los trabajadores de la Industria Frigorífica, tendrá un plazo máximo de 90 días efectivamente trabajados.

5.15. Licencia especial:

Un día remunerado, por examen de PAP y/o mamografía, adicional al establecido legalmente y de un día para exámenes prostático-urológicos. Esta última se otorgará a partir de los 40 años. Estas licencias se deberán acreditar de forma fehaciente.



5.16. Carné de salud:

Las empresas se harán cargo, una vez al año, del costo del carné de salud de todos los trabajadores. En el caso en que el mismo se realice dentro de las instalaciones de la empresa, el tiempo insumido en el mismo, se considerará como efectivamente trabajado.

5.17 Carné de manipulador de alimentos:

Las empresas pagarán el costo del curso de manipulador de alimentos cuando el mismo sea obligatorio para la empresa y siempre que el trabajador concurra al mismo en los días y horarios establecidos para realizarlo. Si el curso coincide con las horas de trabajo, las mismas serán abonadas por la empresa.

5.18. 28 de mayo:

Se establece que el 28 de mayo de cada año será considerado como feriado no laborable pago, para todos los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo.

5.19. Inasistencia autorizada.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse tres días por año a efectos de la atención de asuntos de carácter particular. Los trabajadores que pretendan hacer uso de este beneficio deberán solicitarlo a la empresa con una antelación mínima de 72 horas y autorizarse por ésta antes de hacer uso de la misma.

El goce de este beneficio no supone el pago de salario, sin perjuicio de lo cual, no tendrá como consecuencia la pérdida de primas o beneficios asociados a la asistencia del trabajador.

5.20 Normas sobre igualdad:

Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género, ley 16.045 de no discriminación por sexo, ley 17.514 sobre violencia doméstica, ley 17.242 sobre prevención de cáncer genitomamario, ley 17.817 sobre racismo, xenofobia y toda forma de discriminación, ley 18.561 sobre prevención y sanción del acoso en el ámbito laboral. 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 será causal de diferencia en las remuneraciones, y se comprometen a respetar el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cuanto a ascensos, otorgamiento de tareas y salarios.

5.21 Empleo juvenil:

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in length and complexity, representing the signatories of the document.

Las partes resaltan la importancia de las acciones tendientes a facilitar el empleo juvenil plasmadas en la ley 19.133.

5.22 Prima por matrimonio, nacimiento y adopción:

Las empresas abonarán una prima por matrimonio, nacimiento, o adopción cuyo valor será de \$ 1.378 (pesos uruguayos mil trescientos setenta y ocho) la que se reajustará en las oportunidades y porcentajes de ajuste del salario. El hecho se acreditará mediante la partida correspondiente.

5.23 Prima por Presentismo:

Las empresas abonarán una prima por presentismo mensual vigente a partir del 1° de julio de 2017 de \$ 1.000 (pesos uruguayos mil). El monto de dicha prima se incrementará durante la vigencia del presente Acuerdo de Consejo de Salarios en las mismas oportunidades y porcentajes que los salarios del sector. Adicionalmente se incrementará en \$ 500 (pesos uruguayos quinientos) el 1° de julio de 2018 y en \$ 500 (pesos uruguayos quinientos) el 1° de julio de 2019.

Las partes acuerdan la siguiente regulación de la prima por presentismo, que se establece sin perjuicio de regímenes presentes o futuros más beneficiosos sea en dinero o en especie. La referida prima por presentismo no se perderá ni se verá afectada en forma alguna por las siguientes ausencias: Licencia por duelo por fallecimiento de madre, padre, hijos, cónyuge o concubino / Licencia especial por Donación de sangre / Licencia especial por examen PAP y/o mamografía / Licencia especial por exámenes prostático - urológicos / Ausencia por citación judicial como testigo.

Este beneficio no es adicional a otros beneficios de presentismo o asiduidad, o primas que incentiven la concurrencia diaria y puntual al trabajo, que estén siendo aplicados en la actualidad en las empresas, pero si éstos son de monto inferior, se deberá abonar la diferencia hasta alcanzar el valor establecido en el presente acuerdo, manteniendo las condiciones mas beneficiosas actualmente.

SEXTO. Licencia y actividad sindical:

6.1. Las empresas pagarán como efectivamente trabajadas, las horas en que deban cumplir tareas sindicales los integrantes de la dirección de sus respectivos sindicatos, delegados o representantes designados a tales efectos, hasta los máximos mensuales establecidos, calculados sobre los trabajadores que figuran en planilla, de acuerdo al siguiente detalle:

- | | |
|-------------------------------|-----------------------|
| a) Hasta 350. trabajadores: | 82 horas sindicales. |
| b) De 351 a 450 trabajadores: | 104 horas sindicales |
| c) De 451 a 550 trabajadores: | 126 horas sindicales. |

