

ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS. En Montevideo, a los 27 días del mes de junio de 2016, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 23, integrado por: **delegados del Poder Ejecutivo:** Dras. Jimena Ruy-López y Carolina

Panizza y Soc. Maite Ciarniello en representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ec. Andres Diaz y la Ec. María Noel Ackerman en representación del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca; **delegados de los trabajadores:** Sres. Germán González, Juan Rebollo, Héctor Piedra Buena y Lucio Soria (UNATRA); **delegados de los empleadores:** Sres. Heraldo Méndez y Gustavo Pintos (UPREFRUY/ ARU), quienes acuerdan lo siguiente:

PRIMERO: Ámbito de aplicación. El presente acuerdo tiene carácter nacional y abarca al personal de todas las empresas comprendidas dentro del **Grupo N° 23 de los Consejos de Salarios, Subgrupo No. 6 Citricultura y Arándanos**, con excepción del personal superior, de confianza o de dirección.

SEGUNDO: Vigencia. El presente acuerdo tiene vigencia desde el 1° de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2017.

TERCERO: Las partes se autodefinen como un sector en problemas.

CUARTO: Ajustes salariales.

A) Ajuste salarial del 1° de enero de 2016.

El ajuste general de salarios al 1 de enero de 2016 es el 3,92%.

A.1) Un ajuste de 5,73% para los salarios comprendidos entre los salarios mínimos (nominales) por categoría y hasta un 10% por encima de los salarios mínimo por categoría vigentes al 01/01/16 (salarios luego de aplicado el correctivo final por inflación por acuerdo pasado), y sin considerar el ficto por alimentación y vivienda), porcentaje que surge de aplicar i) un 3,92% por concepto de aumento nominal y ii) un 1,735% por concepto aumentos adicionales.

La tabla de salarios mínimos (nominales) a partir del 1 de enero del 2016 es la siguiente:

MINIMO NOMINAL PESOS	POR	POR DIA 8 HORAS	POR MES 25 DIAS

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	HORA		(48 hs. semanales)
Peón Común	\$ 56,19	\$ 449,52	\$ 11.238
Especializad o 1	\$ 59,00	\$ 472,00	\$ 11.800
Especializad o 2	\$ 63,64	\$ 509,12	\$ 12.728
Especializad o 3	\$ 69,16	\$ 553,28	\$ 13.832
Especializad o 4	\$ 75,73	\$ 605,83	\$ 15.146
Capataz	\$ 83,27	\$ 666,13	\$ 16.653

A.2) Un 3.92% para los salarios superiores a un 10% por encima del mínimo de la categoría al 31/12/2015 (ya incluido el correctivo final por inflación del acuerdo pasado).

A.3) Ficto por alimentación y vivienda a partir del 1/1/2016.

A partir del 1 de enero de 2016, el ficto por alimentación y vivienda se reajustará en las mismas oportunidades y con el mismo porcentaje de los ajustes aplicados al Aumento General de Salarios.

En consecuencia, el ficto por alimentación y vivienda tiene, desde el 1 de enero de 2016, un valor de \$ 2.851,24 mensuales o su equivalente por día de \$114,05 según la forma de remuneración que tenga el trabajador en cuestión.

B) Ajuste salarial del 1º de julio del 2016.

El ajuste general de salarios al 1 de julio de 2016 será del 3,92%.

B.1) Un ajuste de 5.73% para los salarios comprendidos entre los Salarios mínimos (nominales) por categoría y hasta un 10% por encima de los salarios mínimo por categoría al 30/6/2016 sin ficto por alimentación y vivienda que surge de aplicar i) un 3,92% por concepto de aumento nominal y ii) un 1,735% por concepto aumentos adicionales.

AD

Handwritten notes and signatures, including 'Jury' and 'Mora'.

Vertical handwritten signature on the right margin.

Quedando la tabla de Salarios Mínimos por categoría a partir del 1 de julio de 2016 en:

	MINIMO NOMINAL PESOS HORA	POR DIA 8 HORAS	POR MES 25 DIAS
Peón Común	\$ 59,41	\$ 475,26	\$ 11.882
Especializado 1	\$ 62,38	\$ 499,03	\$ 12.476
Especializado 2	\$ 67,28	\$ 538,27	\$ 13.457
Especializado 3	\$ 73,12	\$ 584,96	\$ 14.624
Especializado 4	\$ 80,06	\$ 640,52	\$ 16.013
Capataz	\$ 88,03	\$ 704,27	\$ 17.607

B.2) Un 3.92% para los salarios superiores a un 10% por encima del mínimo de la categoría al 30/6/2016.

B.3) Ficto por alimentación y vivienda a partir del 1/7/2016.

El ficto por alimentación y vivienda tiene, desde el 1 de julio de 2016, un valor de \$ 2.963,01 mensuales o su equivalente por día de \$118,52 según la forma de remuneración que tenga el trabajador en cuestión.

C.) Ajuste salarial al 1 de enero de 2017.

El ajuste general de salarios al 1 de enero de 2017 será del 3,2%.

C.1) Un ajuste de 4.48% para los salarios comprendidos entre los Salarios mínimos (nominales) por categoría y hasta un 10% por encima de los salarios mínimo por categoría al 31/12/2016 sin ficto por alimentación y vivienda que surge de aplicar:

i) 3,2% por concepto de aumento nominal y ii) un 1,24% por concepto de aumentos adicionales:

Quedando la tabla de Salarios Mínimos por categoría a partir del 1 de enero del 2017 en:

	MINIMO NOMINAL PESOS POR HORA	POR DIA 8 HORAS	POR MES 25 DIAS
Peón Común	\$ 62,07	\$ 496,55	\$ 12.414
Especializado 1	\$ 65,17	\$ 521,39	\$ 13.035
Especializado 2	\$ 70,30	\$ 562,39	\$ 14.060
Especializado 3	\$ 76,40	\$ 611,17	\$ 15.279
Especializado 4	\$ 83,65	\$ 669,21	\$ 16.730
Capataz	\$ 91,98	\$ 735,82	\$ 18.396

C.2) Un 3,20% para los salarios superiores a un 10% por encima del mínimo de la categoría al 31/12/2016.

C.3) Ficto por alimentación y vivienda a partir del 1/1/2017..

El ficto por alimentación y vivienda tiene, desde el 1 de enero del 2017, un valor de \$ 3.057,86 mensuales o su equivalente por día de \$122,31 según la forma de remuneración que tenga el trabajador en cuestión.

D) Ajuste salarial al 1 de julio de 2017 y Correctivo por inflación.

A los 18 meses de vigencia del presente acuerdo se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (para todos los salarios) por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período (1/01/2016- 30/6/2017) y los aumentos dados por concepto de aumentos nominales (no se consideraran los aumentos adicionales).

El porcentaje resultante se acumulará al ajuste del 1/7/2017, que será el siguiente:

D.1) El ajuste general de salarios al 1 de julio de 2017 será del 3,2%.

Handwritten signature

Handwritten signature

AD

Handwritten signature

Handwritten signature

D.2) Un ajuste de 4.48% para los salarios comprendidos entre los Salarios mínimos (nominales) por categoría y hasta un 10% por encima de los salarios mínimos por categoría al 30/6/2017, que surge de aplicar: i) 3,2% por concepto de aumento nominal ii) un 1,24% por concepto de aumentos adicionales.

D.3) Un 3,20% para los salarios superiores a un 10% por encima del mínimo de la categoría al 30/6/2017.

D.4) Ficto por alimentación y vivienda a partir del 1/7/2017.

El ficto por alimentación y vivienda tendrá el valor que surja de aplicarle el ajuste que surja de la acumulación de: i) el correctivo por inflación a los 18 meses (la diferencia entre la inflación real y la suma de aumentos nominales y ii) el aumento nominal semestral de 3,2%.

E) Correctivo final año 2017. Al final del segundo año de vigencia del acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho periodo (1/07/2017. 31/12/2017) y los aumentos dados por concepto de aumentos nominales, con excepción de los aumentos adicionales.

El presente correctivo se aplicará a los salarios que rijan desde el 1/1/2018.

El ficto de alimentación y vivienda tendrá el mismo tratamiento.

QUINTO: Salario Mínimo Nacional. Los ajustes detallados en el presente acuerdo serán aplicados sin perjuicio de los aumentos que se fijen para el salario mínimo nacional. Por tanto, en caso de que, en oportunidad de los ajustes salariales previstos, el salario mínimo de alguna categoría quedara por debajo del salario mínimo nacional, el mismo será ajustado para alcanzar el valor estipulado del salario mínimo nacional, manteniéndose la escala salarial que corresponda en función de lo pactado en el presente acuerdo.

SEXTO: Presentismo: Se abonará un presentismo equivalente al 5% de la totalidad de los haberes percibidos por el trabajador (exceptuando aguinaldo y salario vacacional) y que se abonará por jornal, por quincena o por mes, según la forma de remuneración del trabajador en cuestión. Este beneficio se abonará cuando el trabajador haya registrado un 100% de asistencia en la semana, quincena o mes,



David Lora

según corresponda a su forma de remuneración. No se perderá el presentismo únicamente cuando las inasistencias obedezcan a: 1) licencia anual reglamentaria y licencias especiales, incluida la licencia sindical; 2) análisis de papanicolau y/o mamografía; 3) donación de sangre; 4) amparo en BSE; 5) citaciones judiciales en calidad de testigo; 6) examen de próstata, según lo pactado en la cláusula octava del presente acuerdo.

En los casos en que las empresas abonen un presentismo más beneficioso que el establecido en este acuerdo, se mantendrá el más favorable al trabajador.

SEPTIMO. Cómputo del ficto para horas extras: El ficto de vivienda y alimentación se computará para el cálculo de las horas extras. Asimismo, a partir de dicha fecha, se establece que el ficto por alimentación y vivienda no podrá ser fraccionado en horas, por lo que se deberá abonar la totalidad del ficto independientemente de las horas trabajadas.

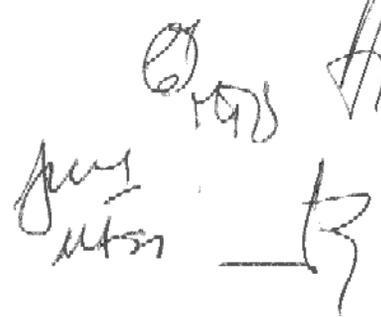
OCTAVO: Examen de próstata: Todo trabajador mayor a los 40 años cumplidos de edad tendrá derecho a un día de licencia anual pago, a los efectos de realizarse el examen de próstata, debiendo presentar la constancia correspondiente ante la empresa.

NOVENO: Tiempo de traslado. Las partes exhortan al cumplimiento del art. 9 del Decreto de 29 de octubre de 1957 en redacción dada por el artículo 1 del Decreto N° 353/014 del 04 de diciembre de 2014.

DÉCIMO: Acreditación de competencias. El recibo salarial acredita en forma suficiente las competencias del trabajador frente a cualquier empresa del sector productivo, hasta dos años después de emitido. Sólo podrá apartarse de esta regla el empleador que evalúe las competencias a través de informes técnicos de UTU o UDELAR.

DÉCIMO PRIMERO: Derecho de preferencia. Los trabajadores que se hayan desempeñado en una zafra tendrán prioridad en la contratación por parte de la misma empresa, a los efectos de trabajar en la zafra siguiente dentro de la misma categoría, siempre que el trabajador no registre sanciones de ningún tipo ni bajo

dos hor



rendimiento, considerando las necesidades productivas y de contratación de personal de cada empresa según la época del año.

DÉCIMO SEGUNDO: Compensación por suspensión de la jornada. Una vez iniciada la jornada laboral y el trabajo efectivo, en caso de que por decisión de la empresa se impida o suspenda la tarea, o no pudiera trabajar o trabajara parcialmente, el trabajador cobrará un mínimo de cuatro horas normales (de su categoría habitual) si el corte se verifica antes de cumplidas las cuatro horas de trabajo, más el ficto por alimentación y vivienda.

DÉCIMO TERCERO: Licencia sindical.

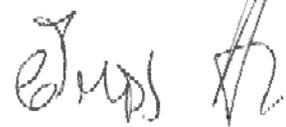
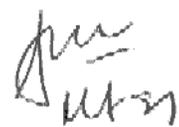
En las empresas rurales donde exista organización sindical, el o los delegados en su conjunto tendrán derecho a una licencia sindical anual, con eventuales saldos no acumulativos para el siguiente año, que se calculará de la siguiente forma:

- a) Empresas con más de 200 trabajadores: 54 días anuales o su equivalente en horas.
- b) Empresas con más de 100 trabajadores: 36 días anuales o su equivalente en horas.
- c) Entre 50 y 100 trabajadores: 24 días anuales o su equivalente en horas.
- d) Entre 25 y 50 trabajadores: 12 días anuales o su equivalente en horas.
- e) Menos de 25 trabajadores: 3,6 horas anuales por trabajador con un mínimo de de 38,4 horas anuales.

En todos los casos, si el trabajador percibe remuneración variable, también debe ser incluida en el pago de la licencia.

DÉCIMO CUARTO: Equidad y género: Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley No. 16.045 de no discriminación por sexo, Ley No. 17.514 sobre violencia doméstica y Ley No. 17.817 referente a la xenofobia, el 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 otra forma de discriminación, de conformidad con las



disposiciones legales vigentes (acuerdos Internacionales del Trabajo No. 100, 111, y 156, Ley No. 16.045 y Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR).

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley No. 17.242 sobre prevención del cáncer génito-mamario, la Ley No. 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector, y lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo según los acuerdos Internacionales del Trabajo No. 100, 111 y 156.

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

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

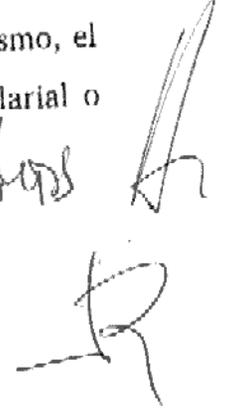
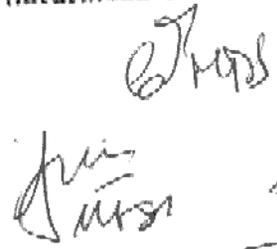
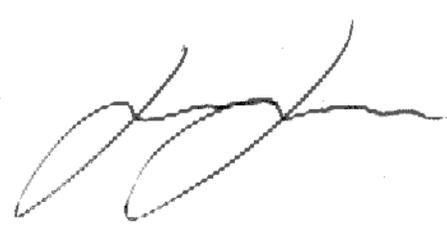
DÉCIMO QUINTO: Pago de retroactividad aumento 1/1/2016: La retroactividad correspondiente al ajuste del 01/01/2016 al 30/06/2016 será abonada en 2 cuotas iguales y consecutivas a ser efectivos los pagos dentro del mes de julio y agosto. Las partes convienen que por un tema de facilidad de liquidación y control de los trabajadores se acuerda un monto de cincuenta y cinco pesos nominales por día trabajado (\$55 por día) para todas las categorías y por todos los conceptos, para la cancelación de la retroactividad.

DÉCIMO SEXTO: Cláusula de Salvaguarda.

Si la inflación acumulada medida en años móviles (últimos doce meses) desde el inicio del acuerdo 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.

DECIMO SÉPTIMO: Cláusula de paz. Durante la vigencia del presente acuerdo, y salvo por los reclamos que pudieran producirse por el cumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial o

Suárez



desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas dispuestas con carácter general por la Central de Trabajadores (PIT-CNT) o la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA).

Leída, se firman 7 ejemplares del mismo tenor.

Francisco Ferrer

César Beltrán

7/8/2011
AD

AD

Simón Ruiz

AD

AD
AD

