

En la ciudad de Montevideo, el día 23 de noviembre de 2015, reunido el Consejo de Salarios del Grupo Nº 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco", integrado por: los delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Nelson Díaz, Mariam Arakelian y Téc. RR. LL. Valeria Charlone; el delegado de los empleadores: Dr. Roberto Falchetti, y el delegado de los trabajadores Sr. Federico Barrios, RESUELVEN:-----

PRIMERO: Las delegaciones del sector de los empleadores y de los trabajadores del Subgrupo 03: "Producción de hielo y cámaras de frío", de este Grupo de Consejo Salarios, presentan al mismo un acuerdo suscrito el día 19 de noviembre de 2015, el cual se considera parte integrante de esta acta. El mismo tiene vigencia entre el 1º de julio de 2015 y el 30 de junio de 2018 y comprende a las empresas incluidas en el referido subsector.-----

SEGUNDO: Por este acto se recibe el citado acuerdo a efectos de elevar 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.-----

Federico Barrios
FB

Valeria Charlone
VCS

Mariam Arakelian
MA

Arakelian
Dr. Nelson Díaz

REPUBLICA
 MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
 DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO
ACUERDO DE ACUERDO : En la ciudad de Montevideo, el día 19 de noviembre de 2015, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco", Subgrupo 03: "Producción de hielo y cámaras de frío", integrado por: **Delegadas del Poder Ejecutivo:** Dr. Nelson Díaz, Tec. RR.LL. Valeria Charlone; **Delegados Empresariales:** Sres. Gustavo Gazzano, Ignacio Brignoni y Dr. Raúl Damonte; y **Delegados de los Trabajadores** en representación de la Unión de Trabajadores del Frío, los Sres. William Moreno, Martín Rizzoni y José Icardi asistidos por el Dr. Rodolfo Ferreira quienes **ACUERDAN:**

A
7

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente convenio abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2015 y el 30 de junio del año 2018, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1° de julio de 2015, 1° de enero de 2016, 1° de julio de 2016, 1° de enero de 2017, 1° de julio de 2017 y 1° de enero de 2018.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente convenio tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y a todo el personal dependiente que componen el sector de Producción de Hielo y Cámaras de Frío, con exclusión al personal de dirección y demás cargos jerárquicos.

TERCERO: Correctivos: I) A los 18 meses de vigencia del presente convenio se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y los aumentos nominales (sin considerar el correctivo aplicado en el primer ajuste ni los porcentajes adicionales para los salarios sumergidos) otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

II) Al final del convenio se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más por la diferencia entre la inflación observada durante los 18 meses anteriores, y los aumentos nominales (sin considerar los porcentajes adicionales para los salarios sumergidos) otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

No se aplicarán correctivos si la inflación, en cada uno de los periodos referidos, no supera el total de los ajustes nominales acumulados de éstos.

CUARTO: Ajustes salariales:

I) Primer ajuste salarial al 1° de julio de 2015: Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2015, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2015, según el siguiente detalle: **8,21 % (ocho con veintiuno por ciento)**, resultante de la acumulación de los siguientes ítems: **1) Un 3,06 % (tres con cero seis por ciento)**, por

concepto de correctivo por inflación según el acta de ajuste del 13 de julio de 2015; 2) Un 5,00% (cinco por ciento), por concepto de aumento nominal. Aquellas empresas que ya hallan ajustado sus salarios con el correctivo des-acumularán el mismo y ajustarán los salarios ya corregidos en un 5%.

Salarios sumergidos: (para los mínimos de las categorías de los grados 1 y 3 sector administrativo y grados 2, 3, y 4 sector obrero) 11,46 % (once con cuarenta y seis por ciento), resultante de la acumulación de los siguientes ítems: **1)** Un 3,06 % (tres con cero seis por ciento), por concepto de correctivo por inflación según el acta de ajuste del 13 de julio de 2015; **2)** Un 5,00% (cinco por ciento), por concepto de aumento nominal; y **3)** Un 3,00 % (tres por ciento), por concepto de adicional por salario sumergido. Aquellas empresas que ya hallan ajustado sus salarios con el correctivo des-acumularan el mismo y ajustaran los salarios ya corregidos en un 8,15%. En aplicación de lo anterior, las retribuciones mínimas nominales para el sector, quedan fijadas a partir del 1º de julio de 2015 en los valores que se establecen en el cuadro siguiente:

Sector obrero

Grado	Cargo	MINIMO MENSUAL	MINIMO JORNAL
1		11,146	445.84
2	Peon comun, Sereno	13,822	552.90
3	Peon calif.-Portero administrativo	14,958	598.31
4	Estibador, chofer, Ayud. maquinista	16,919	676.78
5	M. Ofic.- Rec.exp.mer-Chofer autoelev	18,181	727.24
6	Oficial, Maquinista 2a. - Foguista	20,035	801.39
7	Oficial elect.calific.Maquinista 1a.	21,890	875.60

Sector Administrativo

Grado	Cargo	MINIMO MENSUAL	MINIMO JORNAL
1	Mensajero, cadete (mayor 18 años)	11,146	445.84
3	Auxiliar de 3a	14958	598.31
5	Auxiliar de 2ª	18181	727.24
7	Auxiliar de 1a	21890	875.60

Retroactividad: El pago de la retroactividad correspondiente a este ajuste se podrá abonar como máximo con las liquidaciones correspondientes a los salarios del mes de Noviembre de 2015.

II) Segundo ajuste salarial al 1º de enero de 2016: Se establece, con vigencia a partir

del 1º de enero de 2016, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2015 de **4,77 % (cuatro con setenta y siete por ciento)**, por concepto de aumento nominal.

Salarios sumergidos: (para los mínimos de las categorías de los grados 1 y 3 sector administrativo y grados 2, 3, y 4 sector obrero) 7,60 % (siete con sesenta por ciento), resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 1) Un 4,77% (cuatro con setenta y siete por ciento), por concepto de aumento nominal; y 2) Un 2,70 % (dos con setenta por ciento), por concepto de adicional por salario sumergido.

Sin perjuicio se establece para el grado 2 sector obrero un mínimo mensual de \$ 15.000 y para los trabajadores grado 6 sector obrero un ajuste de 7,91%, el cual se compone de la acumulación de 4.77% de ajuste general y un 3% adicional para esa categoría.

En oportunidad de este ajuste, las categorías chofer de auto elevador especializado y recibidor expedidor de mercaderías pasan del grado 5 al 6.

III) Tercer ajuste salarial al 1º de julio de 2016: Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2016, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2016, de **4,25 % (cuatro con veinticinco por ciento)**, por concepto de aumento nominal.

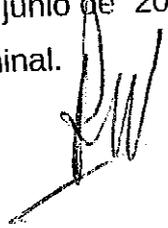
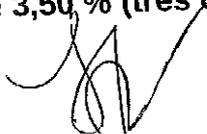
Salarios sumergidos: (para los mínimos de las categorías de los grados 1 y 3 sector administrativo y grados 2, 3, y 4 sector obrero) 6,07 % (seis con cero siete por ciento), resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 1) Un 4,25% (cuatro con veinticinco por ciento), por concepto de aumento nominal; y 2) Un 1,75 % (uno con setenta y cinco por ciento), por concepto de adicional por salario sumergido.

IV) Cuarto ajuste salarial al 1º de enero de 2017: Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2017, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2016, de **4,08 % (cuatro con cero ocho por ciento)**, por concepto de aumento nominal.

Salarios sumergidos: (para los mínimos de las categorías de los grados 1 y 3 sector administrativo y grados 2, 3, y 4 sector obrero) 5,87% (cinco con ochenta y siete por ciento), resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 1) Un 4,08% (cuatro con cero ocho por ciento), por concepto de aumento nominal; y 2) Un 1,72 % (uno con setenta y dos por ciento), por concepto de adicional por salario sumergido.

En todos los casos, si correspondiere, se aplicará el **correctivo** establecido en la cláusula **TERCERA I)** del presente convenio.

V) Quinto ajuste salarial al 1º de julio de 2017: Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2017, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2017, de **3,50 % (tres con cincuenta por ciento)**, por concepto de aumento nominal.



Salarios sumergidos: (para los mínimos de las categorías de los grados 1 y 3 sector administrativo y grados 2, 3, y 4 sector obrero) 5,31% (cinco con treinta y uno por ciento), resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 1) Un 3,50% (tres con cincuenta por ciento), por concepto de aumento nominal; y 2) Un 1,75 % (uno con setenta y cinco por ciento), por concepto de adicional por salario sumergido.

Sin perjuicio se asegura un mínimo de \$ 22.500 nominales para el grado 5.

VI) Sexto ajuste salarial al 1º de enero de 2018: Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2018, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2017, de **3,39 % (tres con treinta y nueve por ciento)**, por concepto de aumento nominal.

Salarios sumergidos: (para los mínimos de las categorías de los grados 1 y 3 sector administrativo y grados 2, 3, y 4 sector obrero) 5,17% (cinco con diecisiete por ciento), resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 1) Un 3,39% (tres con treinta y nueve por ciento), por concepto de aumento nominal; y 2) Un 1,72 % (uno con setenta y dos por ciento), por concepto de adicional por salario sumergido.

VII) Correctivo final al 1º de julio de 2018: En caso que correspondiere, se aplicará el correctivo establecido en la cláusula **TERCERA II)** del presente Convenio.

QUINTO: Categorías: se acuerdan sustituir las descripciones de las siguientes categorías, quedando las mismas en los siguientes términos:

“Chofer Especializado: Operación de todo tipo de auto-elevador (eléctricos, combustibles líquidos y gaseosos) con capacidad aprobada para operación dentro de espacios de almacenamiento en alturas superiores a cuatro metros del piso a la uña del auto elevador, con operación de sistema de información electrónicos. Debe tener las habilidades de ordenamiento y administración de cámara así como un claro concepto de las operaciones de estiba. Conocimiento básico del equipamiento bajo su control así como de la ejecución de los mantenimientos rutinarios diarios que debe realizar. Requisitos de la función: Tener experiencia probada en las operaciones previstas. Poseer libreta de conducción habilitante y conocimiento de sistema y normas de seguridad. Debe poseer los conocimientos de procedimientos administrativos que le permita expedir la mercadería que le sea solicitada”

“Estibador: Realiza las mismas tareas que el peón calificado, pero además manipula mercaderías en general, procede a la carga, descarga y traslado en forma manual y/o autopropulsada, manejo de vehículos que sirvan para el movimiento de la mercadería siendo capaz de remontar estibas de manera práctica y segura. Estibar en todas la formas, organizar y disponer los movimientos de mercaderías en cámaras. Requerimientos de la función: conocimientos de manejo de sistemas y herramientas informáticas asociadas a la administración de la mercadería, manejo de

A.D

W. Pizarro

L. Lima

6

autoelevador de hasta 2,5 toneladas (eléctricos o de combustión) en tareas de carga y descarga de camiones, traslado de pallets y apilados en alturas hasta cuatro metros del piso a la uña del autoelevador. Asimismo, se capacitará al personal que ya se encuentra en la empresa desarrollando la tarea o que vaya a desarrollarla”

SEXTO: Salario Vacacional Complementario: Se acuerda mantener el pago de tres partidas extraordinarias de \$ 9.000 (una por año) en concepto de complemento de salario vacacional en el marco de lo dispuesto por el art. 11 del Decreto 113/96, las cuales se harán efectivas conjuntamente con el pago del salario vacacional en los años 2016, 2017 y 2018 exclusivamente al personal dependiente que esté en planilla en la fecha de pago. En los casos que no se cuente con un año de antigüedad a la fecha del pago o que la licencia sea fraccionada, se pagará a prorrata. No serán beneficiarios del salario vacacional complementario quienes están en período de prueba.

SEPTIMO: Día de los Trabajadores de Frío: Se establece el 6 de Agosto como el Día del Trabajador del Frío. En caso que el trabajador no concurre a su jornada, se pagará el jornal simple. En caso que el trabajador concorra a trabajar, se pagará otro jornal adicional.

OCTAVO: Comunicación de licencias sindicales y asambleas. El goce de las mismas así como la realización de asambleas, salvo situaciones extraordinarias de fuerza mayor, deberán comunicarse con 48 horas de antelación.

NOVENO: Uniformes/ropa de trabajo-EPP.

Prenda	Periodicidad de entrega	Comentarios
Pantalón y camisa azul (común)	1 vez al año	
Zapatos de frío (puntera de acero)*	1 par por año	Pueden ser zapatos o botas
Zapatos comunes (puntera de acero)*	1 par por año	
Remera manga corta	1 por año	No en todos los sectores
Campera o buzo polar	1 por año	
Campera de abrigo	1 por año	
Pantalón de abrigo	1 por año	
Guantes de abrigo	1 par por año	
Guantes de goma		En sectores donde se requiera
Gorro de lana o similar	1 por año	

*Se entrega o zapatos comunes o zapatos de frío según la tarea del operario.

Este acuerdo es sin perjuicio de las entregas más beneficiosas que están actualmente realizando algunas empresas, las que se mantendrán.

(Handwritten signatures and initials are present in this area)

4

Las partes ratifican en su totalidad lo acordado en convenios colectivos del 2008 (cláusula décimo cuarto) y del 2012 (cláusula décimo segundo) en cuanto a proporcionar la ropa "acorde a las tareas" la cual deberá ser usada únicamente en el lugar de trabajo, debiéndose renovar en la medida que su desgaste natural así lo indique y a cambio de las prendas viejas y/o rotas. Asimismo se ratifica que para los nuevos ingresos, se entregará un equipo al ingreso y luego de los 100 jornales un segundo uniforme. Este segundo uniforme constará de pantalón y camisa, no de equipo de frío.

De acuerdo a lo establecido en el D. 406/88 (Título V capítulo I art. 5 y capítulo IX arts. 5 y 24 a 27 respectivamente) para EPP y ropa de trabajo se establece que su uso es obligatorio y de carácter personal y serán provistos por el empleador, los cuales deberán ser mantenidos en buen estado de uso y eficacia, conservación y limpieza no pudiendo ser retirados del establecimiento sin autorización del empleador. Asimismo se establece, tanto para la ropa de trabajo como para los EPP, que en caso de mal uso, extravío o destrucción voluntaria, el empleador repondrá el artículo a costo del trabajador.

Los EPP (cascos, fajas lumbares, zapatos/botas con puntera de protección, protección ocular, auditiva, etc.) serán proporcionados de acuerdo a los riesgos de cada sector o actividad debiendo ser los adecuados para la protección o prevención de los mismos y se repondrán cuando por su uso dejen de ser adecuados o eficientes. Conjuntamente con la entrega de los EPP la empresa suministrará las instrucciones de uso y mantenimiento de los mismos.

DÉCIMO: Salud y Seguridad Laboral: Sin perjuicio de los planes de Salud Ocupacional que cada empresa aplique como parte de su programa de gestión preventiva en SST y de lo que resulte de los trabajos de las Comisiones Bipartitas por empresa o Tripartita Sectorial en el marco de lo establecido por el D. 291/07, las partes acuerdan:

- a) La realización de exámenes periódicos (cada 6 meses) a fin de actuar en forma preventiva, detectando posibles síntomas o signos de alteración de la salud por exposición al frío, para aquellos trabajadores que desempeñen tareas a temperaturas por debajo de 20 grados bajo cero o inferiores.
- b) Se llevará en cada empresa la historia clínica ocupacional y pre-ocupacional para la totalidad de los trabajadores.
- c) En caso de detectarse problemas de salud en algún trabajador, deberán realizarse exámenes específicos de acuerdo a los riesgos. Estas evaluaciones de salud individual, determinarán la correspondiente devolución de los resultados al trabajador (Ley 16.074 y Ordenanza 145/09 del MSP).

- d) Se realizarán actividades de capacitación en forma periódica, de acuerdo a los planes y programas de prevención en SST, que sean coordinados en las bipartitas o tripartita sectorial del 291/07, recomendados por los técnicos prevencionistas o médicos de salud de cada empresa o formen parte de los programas de prevención en SST de las mismas. A modo de ejemplo: primeros auxilios, reanimación cardíaca, uso de EPP, manipulación de cargas, prevención de riesgos en ambientes de exposición al frío, etc.
- e) Entrega y uso obligatorio de la ropa o equipos adecuados y EPP de acuerdo a los niveles de riesgo de cada sector de actividad y a lo establecido en la cláusula decima. (Uniformes/Ropa de trabajo/EPP).
- f) Descansos térmicos: únicamente para el personal que desempeña tareas en el sector de cámaras de frío a temperaturas de menos 20 grados o inferiores, si realizan su tarea en forma continuada y dentro de la cámara en este rango de temperatura, y expuesto directamente al frío, dispondrán de 15 minutos de descanso térmico, para la recuperación fuera del frío, por cada 45 minutos trabajados dentro del mismo. En caso de contar la empresa con infraestructura o equipamiento que permita que el funcionario no esté expuesto directamente a estas temperaturas, a manera solamente de ejemplo autos con cabinas, estos funcionarios no tendrán derecho al goce del descanso térmico. La empresa deberá contar con un lugar adecuado para que realicen los descansos térmicos. La media hora de descanso intermedio, será computada como descanso térmico.
- g) En el sector donde el personal realiza el descanso térmico, se dispondrá de los elementos necesarios para suministrar bebidas calientes a efectos de elevar la temperatura corporal.

DÉCIMO PRIMERO: Prevención y solución de conflictos:

a) Durante la vigencia del presente acuerdo, ni UTF ni los comité de base o sindicatos pertenecientes a la misma, realizarán peticiones de mejoras salariales, ni promoverán acciones gremiales de clase alguna, que tengan relación directa o indirecta con todos los aspectos acordados en el presente acuerdo o que hayan sido objeto de esta negociación, con excepción de aquellas medidas que con carácter general resuelvan UTF, COFESA y/o PIT- CNT.

b) Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión bipartita. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios o de la DINATRA según corresponda.

c) El presente acuerdo se considera un compromiso integral, en consecuencia el incumplimiento de cualquiera de sus disposiciones por alguna de las entidades pactantes

AD

[Handwritten signature]

o empresas o sindicatos que las integren, le dará a la otra parte derecho a considerarlo totalmente denunciado en forma unilateral, dándose previamente cumplimiento con lo establecido en los literales a y b de la presente cláusula. Durante todas las instancias de negociación consecuencia de la aplicación de la presente cláusula, las partes se comprometen a negociar de buena fé, absteniéndose de tomar medidas de cualquier naturaleza a causa del diferendo. A los efectos de formalizar la denuncia, las partes aceptan como mecanismo válido de notificación cualquier medio escrito fehaciente.

DÉCIMO SEGUNDO: Cláusula de salvaguarda: Durante el primer año de vigencia del Convenio, si la inflación acumulada desde el inicio del mismo 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. En los siguientes años de vigencia del Convenio, si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses), superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los aumentos nominales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

En caso de aplicarse la cláusula de salvaguarda, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar la eventualidad de una nueva aplicación de la misma, será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles.

DÉCIMO TERCERO: Las partes declaran, que de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 17 de la Ley 18.566, las cláusulas contenidas en la presente decisión del Consejo de Salarios mantendrán su vigencia hasta tanto sean sustituidas por otra decisión de Consejo de Salarios en acuerdo de los actores sociales o Convenio Colectivo entre las organizaciones más representativas, con excepción de las cláusulas que refieren a los ajustes salariales. Para constancia se firman 9 ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.

Arribas
Dr. Nelson Daloz

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 25 de noviembre de 2015

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° 905, 2015
Grupo 1

Montevideo, 27 NOV. 2015.

Folio, 01 al 10

Sub-Grupo 03 Noviembre 2015

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

[Signature]
.....
Por Div. Doc. y Registro

Esc. Ma. del CARMEN LARIA
Directora (I) Div. Doc. y Registro