

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: ACUERDO. En la ciudad de Montevideo el día 15 de noviembre de 2010, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 2: "Industria Frigorífica", Subgrupo N° 02: "Industria del Chacinado", comparecen: por el **PODER EJECUTIVO**: Dr. Nelson Loustaunau, Dr. Juan Díaz, Dra. Silvana Golino y Dr. Carlos Rodríguez, por la **DELEGACIÓN EMPRESARIAL**: Cra. Mercedes Ottonello y Dra. Tatiana Ferreira, quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de las empresas que componen el sector de la Industria Chacinado; y por otra parte la **DELEGACIÓN TRABAJADORA**: los Sres. Esteban Barquin, Gustavo Noblia, Adrián Pérez, Luis Muñoz y Ariel Yakes 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 del Chacinado, asistidos por el Dr. Favio Fernández, **ACUERDAN** - por unanimidad - lo siguiente:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales.

El presente acuerdo abarcará el periodo comprendido entre el 1ero. de julio de 2010 y el 30 de junio de 2013, disponiéndose que se efectuarán ajustes salariales con vigencia 1ero. de julio de 2010, 1ero. de julio de 2011 y 1ero. de julio de 2012.

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, Sub Grupo 02 "INDUSTRIA CHACINADO".

TERCERO: Ajuste salarial del 1ero. de julio de 2010.

A) Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2010, un 10,57% (diez con cincuenta y siete por ciento) de incremento salarial, el cual surge de la acumulación de los siguientes ítems:

1. 2,24% (dos coma veinticuatro por ciento) por concepto de correctivo entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1° de julio de 2008 a 30 de junio de 2010
2. 5,00% (cinco por ciento) por concepto de inflación proyectada para el período 1° de julio de 2010 al 30 de junio de 2011.
3. 3% (tres por ciento) por concepto de crecimiento del sector.

Sin perjuicio del porcentaje de ajuste que surja de la acumulación de los ítems referidos, las categorías I, II y III de Producción, recibirán además un incremento de \$ 1 (Peso uruguayo) por hora, respectivamente

CUARTO: Salarios mínimos por categoría.

Ningún trabajador, como consecuencia de los porcentajes de aumento establecidos en la cláusula anterior, podrá percibir a partir del 1ero. de julio de 2010, un salario inferior a los siguientes salarios mínimos por categoría:



CATEGORÍAS:**PRODUCCION - CONSERVAS - DESPACHO - SERVICIOS**

	Hora
Categoría I	41,52
Categoría II	46,73
Categoría III	49,40
Categoría IV	55,34
Categoría V	64,00
Categoría VI (Sólo para producción)	70,4

MANTENIMIENTO

	Hora
Electromecánico	77.13
Maquinista Ajust.de Frío	77.13
Mecánico de 1ra.	63.83
Herrero cañista de 1ra.	63.83
Electricista de 1a.	54.31
Foguista	53.16
Maquinista de Frío	53.16
Mecánico de 2a.	50.56
Electricista de 2a.	45.23
Albañil	42.45
Pintor	40.56
Aprendiz maquinista de frío	37,78

ADMINISTRACIÓN

	Mensual
Tenedor o analista contable	19.139
Auxiliar 1ero.	15.509
Auxiliar 2do.	12.538
Auxiliar 3ero.	10.228
Cajero	15.839
Vendedor	15.509
Vend.comisionista (mínimo asegurado)	15.509
Cobrador	11.218
Meritorio	7.919
Recepcionista-Telefonista	7.919

CENTRO DE COMPUTOS

	Mensual
Responsable técnico	19.139
Programador	16.498
Operador	15.177
Digitador	11.218

QUINTO: Ajuste salarial del 1ero. de julio de 2011.

El ajuste correspondiente al 1° de julio de 2011 será el que surja de la acumulación de los siguientes ítems:

1. Un porcentaje por concepto de correctivo entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1° de julio de 2010 a 30 de junio de 2011.
2. Un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio entre la meta mínima y la meta máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay para el período que abarca el ajuste (1° de julio de 2011 a 30 de junio de 2012).
3. 3 % (tres por ciento) por concepto de crecimiento del sector.

Sin perjuicio del porcentaje de ajuste que surja de la acumulación de los ítems referidos, las categorías I, II y III de Producción, recibirán además un incremento de \$ 1 (Peso uruguayo) por hora, respectivamente

SEXTO: Ajuste salarial del 1ero. de julio de 2012.

El ajuste correspondiente al 1° de julio de 2012 será el que surja de la acumulación de los siguientes ítems:

1. Un porcentaje por concepto de correctivo entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1° de julio de 2011 a 30 de junio de 2012.
2. Un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio entre la meta mínima y la meta máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay para el período que abarca el ajuste (1° de julio de 2012 a 30 de junio de 2013).
3. 3 % (tres por ciento) por concepto de crecimiento del sector.

Sin perjuicio del porcentaje de ajuste que surja de la acumulación de los ítems referidos, las categorías I, II y III de Producción, recibirán además un incremento de \$ 1 (Peso uruguayo) por hora, respectivamente

SEPTIMO: CATEGORÍAS.

Se eliminan las categorías de aprendiz electricista, aprendiz mecánico y promotor. Las partes acuerdan la creación de la categoría seis que será otorgada a los operarios que realicen en forma efectiva tres o más tareas de la categoría cinco y al responsable finalista de las pastas para embutir (mortadela, leonesa, pate, frankfruters, salame entre otros) y responsable finalista que elabore mediante formulas preestablecidas los productos agregados a las materias primas para los productos finales.

OCTAVO: Beneficios.

8.1) 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".

8.2) Descansos intermedios de diez minutos: Se otorga, además de los treinta minutos de descanso intermedio vigente, para el personal obrero de producción, comprendido en el Grupo 2 subgrupo 02, de los Consejos Salarios dos descansos de diez minutos cada uno, a gozar en cada media jornada, los que serán abonados como trabajo efectivo. Se exceptúa de estos descansos a las secciones administración, mantenimiento, vigilancia, limpieza, carga y depósito

8.3) Jornada frustrada: En caso de realizarse jornadas de trabajo inferiores a cuatro horas se abonará a los operarios convocados el jornal correspondiente a media jornada como si efectivamente las hubiere trabajado. Las jornadas superiores a cuatro horas se abonarán de acuerdo a las horas efectivamente trabajadas.

8.4) Entrega gratuita de uniformes, equipos de trabajo y herramientas. Según detalle

- a) 2 equipos completos al año (pantalón, camisa, o camisola y gorra)
- b) 1 campera de abrigo para el personal de cámaras de congelado y personal que trabaje a la intemperie.
- c) 1 equipo impermeable para el personal que trabaje en contacto permanente con el agua y/o a la intemperie.
- d) Delantales impermeables según necesidades.
- e) Dos pares de botas o calzado autorizado.
- f) 2 cuchillos y/o cuchillas para oficiales de cuchillo
- g) 1 chaira para oficiales de cuchillo
- h) 1 guante de seguridad para oficiales de cuchillo o máquinas descueradoras o desmembradoras
- i) 1 delantal de seguridad (soldadores, afiladores)
- j) 2 pares de zapatos para mantenimiento
- k) guantes de goma o cuero para personal de limpieza, frío, desmolde, cocina, guillotina, cámaras etc, cada vez que le deterioro por su uso lo amerite
- l) Sordinas, tapones para oídos, tapabocas, mascarillas, guantes de látex, lentes de seguridad en todas las opciones que el ruido de máquinas supere los niveles autorizados o la manipulación de productos químicos o aditivos lo amerite.
- m) Casco autorizado por le B.S.E. en la sección de mantenimiento y sala de máquinas y en todo sector de las plantas que se considere necesario.
- n) Toda vestimenta herramientas y demás implementos descriptos en el presente así como otros que se consideren necesarios por la normativa vigente serán proporcionados por la empresa sin costo para los trabajadores y deberán ser repuestas en caso de deterioro por su uso habitual.
- o) En caso de deterioro por uso indebido se repondrán pero su costo será cobrado al trabajador.

8.5) Pago a los operarios que realizan tareas fuera de la empresa. Se abonará por parte de las empresas, los gastos de transporte, alimentación y/ o hospedaje a los trabajadores que desempeñen tareas fuera de su lugar habitual de trabajo los que deberán ser justificados en cada caso.

8.6) Uniforme para personal administrativo. En caso de que las empresa exijan a su personal administrativo el uso de uniforme, el mismo será provisto por estas, sin costo alguno para los trabajadores.

8.7) Aguinaldo extraordinario. Se otorgara un aguinaldo extraordinario, equivalente al 100% del monto nominal del segundo medio aguinaldo legal. Las empresas tendrán plazo para abonarlo hasta el 20 de diciembre de cada año.

8.8) Desempeño de tareas de menor o mayor remuneración. Cuando un trabajador realice transitoriamente una tarea retribuida con remuneración menor a la suya, se le abonará el salario correspondiente a su categoría, y si desempeña tareas mejor remuneradas que la suya, percibirá el jornal correspondiente a la misma desde la primera hora del cambio, siempre y cuando conozca cabalmente la tarea de que se trata. En caso contrario, el pasaje a tarea de mayor remuneración se considerará un aprendizaje durante un plazo razonable no inferior a 75 días efectivos; en los cuales seguirá percibiendo la remuneración de su categoría.

8.9) Descanso entre jornadas El tiempo de descanso mínimo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente será de diez horas. En caso contrario, el tiempo trabajado correspondiente a este descanso será considerado hora extra.

8.10) Trabajo permanente en cámaras de congelado. Los trabajadores que trabajen en forma permanente en cámaras de congelado, tendrán un descanso de quince minutos cada cuarenta y cinco minutos trabajados. Este descanso se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

8.11) Contrato a prueba: El contrato a prueba para los trabajadores de la Industria del Chacinado, tendrá un plazo máximo de 75 días efectivamente trabajados.

8.12) Compensación por trabajo nocturno. El trabajo realizado en horario nocturno tendrá una compensación del 20% sobre el valor de su salario básico simple. Se considera horario nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas o entre las 21 horas y las 5 horas, siendo opcional para la empresa dicha elección y comunicada en forma fehaciente a los trabajadores.

Cuando el trabajador cumpla tareas parte c horario nocturno y parte no la compensación establecida se pagará solamente sobre las horas trabajadas en el horario nocturno.

El cambio a horario diurno de un trabajador que se haya desempeñado habitualmente en horario nocturno, cualquiera fuere el tiempo en que haya permanecido en dicho régimen, traerá aparejada la pérdida de la compensación.

Se deja expresa constancia de que no se aplicará esta compensación en las secciones faena y desosado.

8.13) Licencia especial remunerada para exámenes médicos. Se establece una licencia especial de un día para exámenes de PAP y/o mamografía adicional al legal y de un día para exámenes urológicos. Esta última se otorgará a partir de los 40 años Estas licencias se deberán acreditar de forma fehaciente.

8.14) Licencia especial por duelo. Se establece una licencia especial paga de dos días en caso de fallecimiento de abuelos o nietos del trabajador, que se tomarán el día del fallecimiento y el siguiente. Estos días serán hábiles y en caso que el trabajador hubiere concurrido a trabajar el día del fallecimiento la licencia especial se computará desde el día siguiente. Esta licencia se deberá acreditar en forma fehaciente.

8.15) Licencia para trámites particulares: Se establece una licencia especial sin goce de sueldo de cuatro días en el año para gestiones personales acreditadas fehacientemente. La misma deberá solicitarse con una antelación de 72 horas y autorizarse por la empresa antes de hacer uso de la misma. Esta licencia no será considerada falta o ausencia.

8.16) Licencia por paternidad: La licencia por paternidad prevista en la ley 18345 se gozará en días hábiles de trabajo, siendo el primero el del nacimiento siempre que el trabajador no concurra a trabajar en esa fecha.

8.17) Servicio de emergencia móvil: Las empresas comprendidas en el presente subgrupo, proporcionarán en cada planta, a sus operarios, un servicio de emergencia móvil.

8.18) Carne de salud: Las empresas se harán cargo, una vez al año del costo del carne de salud de todos los trabajadores. En el caso de que el mismo se realice dentro de las instalaciones de la empresa y coincida con el horario de trabajo, el tiempo insumido en el mismo, se considerará como efectivamente trabajado.

8.19) Reducción de jornada por amamantamiento: Las trabajadoras madres que se encuentren

amamantando a sus hijos, podrán gozar de una hora con treinta minutos, reduciendo la jornada laboral por ese lapso, al inicio o la finalización de la misma, de acuerdo a la mejor organización del trabajo, sin perjuicio de los descansos que la ley o el presente acuerdo establezcan. El amamantamiento se acreditará mediante certificación médica del INAU, de acuerdo a la normativa vigente y el período de reducción de jornada no excederá de 180 días.

8.20) Cambio temporario de actividades para trabajadoras grávidas o en período de lactancia:

Toda trabajadora que se encuentre en estado de gravidez o en período de lactancia tendrá derecho a obtener un cambio temporario de las actividades que desempeña, si las mismas por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, pudieren afectar la salud de la progenitora o del hijo, lo que deberá justificarse necesariamente con certificación médica expedida por el organismo competente.

El empleador podrá negar el cambio de tareas cuando ello se deba a la imposibilidad de dar cumplimiento a la misma, por causas de las dimensiones de la empresa o la naturaleza de sus actividades a cuyos efectos deberá presentar una declaración jurada fundada ante el B.P.S o el Instituto Previsional que tenga a su cargo el salario de maternidad de la trabajadora, rigiendo en todo lo concerniente a éste ítem 8.20 lo dispuesto en la Ley 17.215.

NOVENO: Actividad sindical y licencia sindical:

9.1) Libertades gremiales: Las partes reconocen la vigencia de lo dispuesto en los Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y demás normas internas concordantes en cuanto al mutuo respeto de las libertades gremiales.

9.2) Cartelera Sindical: En aquellas empresas en que haya organización sindical, se facilitará la colocación y utilización de una cartelera sindical tomando en cuenta las características del establecimiento o centro de trabajo, en lugar visible y accesible para los trabajadores.

9.3) Descuento de cuotas sindicales: Las empresas comprendidas en el presente acuerdo efectuarán los descuentos de las cuotas sindicales que correspondan, siempre que cada trabajador lo solicite por escrito y lo verterán en la forma que se indique.

9.4) Licencia sindical: Las empresas pagarán 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 un máximo de 50 horas totales por empresa, las que deberán utilizarse en el mes y en caso contrario no serán acumulables a meses posteriores.

Estas horas y/o jornales serán abonados al valor correspondiente al salario del trabajador que haga uso de la misma y se considerarán a todos los efectos legales como trabajo efectivo.

En caso de que un miembro de una organización gremial de las empresas comprendidas en el subgrupo chacinado, integre la dirección de la FOICA, ostentando el cargo en carácter de titular o en ejercicio de la titularidad, gozará además de una licencia sindical de 24 horas mensuales pagas, no acumulables.

Esta licencia es de carácter personal e indelegable, se mantendrá durante el tiempo en que el trabajador desempeñe el cargo que le dio origen y se otorgará a un delegado por todo el subgrupo.

DECIMO: Salud, seguridad laboral y medio ambiente.

Las empresas y los trabajadores comprendidos en el presente subgrupo, darán cumplimiento cabal a lo dispuesto en la ley 5.032, su decreto reglamentario 406/88, el Convenio Internacional de Trabajo número 155, su decreto reglamentario 291/2007, así como toda otra norma de aplicación a la actividad del chacinado.

DECIMO PRIMERO: COMISION BIPARTITA

Las partes acuerdan la creación de una Comisión Bipartita integrada por dos delegados designados por el sector empleador y dos por el sector trabajador que tendrá por cometidos A) Considerar la inclusión de nuevas tareas realizadas en el área de producción en las categorías ya establecidas. B) Analizar la eventual inclusión de tareas que se realicen en el área de servicios aún no contempladas. La referida comisión comenzará a trabajar en el mes de mayo de 2011 por un periodo de 90 días prorrogable por acuerdo de partes por 30 días mas. Las partes integrantes podrán requerir el asesoramiento técnico del MTSS. Los acuerdos a los que eventualmente se arriben registrarán a partir del 1 de julio de 2011 pasando a formar parte del presente convenio.

DECIMO SEGUNDO. Cláusula de paz.

- a) Las partes acuerdan que durante la vigencia de este convenio los Comités o Sindicatos de empresa de la Industria del Chacinado, 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 por reivindicaciones de carácter económico y/o reivindicaciones que tengan fundamento en aspectos acordados o discutidos en el presente convenio.
- b) Se excluyen las medidas de acción gremial que sean promovidas por el PIT CNT, y las medidas de acción gremial de carácter general que sean promovidas por la FOICA, por motivos distintos a los establecidos en el literal a de esta cláusula.

DECIMO TERCERO. Medidas de Prevención y solución de conflictos

Las partes se comprometen que en caso de diferendo o conflicto, antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier tipo los involucrados agotaran las instancias de dialogo bipartito a los efectos de encontrar soluciones al mismo y en caso de mantenerse el diferendo se someterá el mismo al Consejo de Salarios del Grupo 2 Subgrupo Industria del Chacinado, el que cumplirá las funciones de conciliación dentro de su competencia y/o la DINATRA.

DECIMO CUARTO. Cláusula de Salvaguarda

En la hipótesis que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el actual convenio, las partes podrán convocar el Consejo de Salarios respectivo, para analizar la situación. En este caso el Poder Ejecutivo analizará a través de MTSS y MEF, la posibilidad de revisar y convocar a Consejo de Salarios para ello.

Para constancia, se otorgan y suscriben diez ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha indicados en la comparecencia.

Adrián Pérez

 Mercedes Houello

 M.T.S.S.

 M.T.S.S.

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 22 de diciembre de 2010

Pase a División Documentación y Registro.

LUIS CÉSAR ROMERO
Director Nacional de Trabajo

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

Reg. Con el Nº 71/2010
Grupo 2

Montevideo, 24/12/2010
Folio, 1 al 8
Sub-Grupo 02

.....
Por Div. Doc. y Registro