



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIO COLECTIVO. En la ciudad de Montevideo, al 1º día del mes de abril de 2011, entre por una parte: los representantes del sector empleador del sector "COMERCIO EN GENERAL" (Grupo Nº 10 de los Consejos de Salarios), Subgrupo Nº 21: "Envasado de Supergas", Cr. Hugo Montgomery (Cámara Nacional de Comercio y Servicios), en representación de las empresas: Lic. Solange Netto, Dr Gabriel Rodríguez, Lic. Mario Piria, Dr. Raúl Damonte, e Ing. Pablo Cardelino por otra parte los representantes de los trabajadores del mismo sector, Sr. Raúl Ferrando (Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria), y Sres. José Vallejo, Carlos Villero, Paula Seijas, Patricia De Armas y Alvaro Moure (Coordinadora de Sindicatos del Supergas), asistidos por la Dra. María Bueno, quienes **ACUERDAN** la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales de la actividad, de acuerdo con los siguientes términos:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de Enero de 2011 y el 31 de Diciembre de 2012, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1 de enero de 2011, 1º de Julio de 2011, el 1º de Enero de 2012 y el 1º de Julio de 2012.

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

TERCERO: Salarios Mínimos. Se establecen los siguientes salarios mínimos nominales por categoría para los trabajadores comprendidos en el sector, que tendrán vigencia desde el 1º de Enero de 2011 hasta el 30 de junio del mismo año:

<u>CATEGORÍA</u>	<u>SALARIO MÍNIMO</u>
Operador telefónico zafral, categoría de ingreso mensual:	\$ 8.606,72 mensual (nominal)
Nivel 1 – Auxiliar Administrativo IV, Operador Telefónico III, Auxiliar de Cafetería:	\$ 12.910,97 mensual (nominal)
Nivel 2 – Auxiliar Administrativo III, Operador telefónico II, Auxiliar de cocina, Auxiliar administrativo III, Auxiliar de Fiscalía Zafral:	\$ 14.846,24 mensual (nominal)

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a signature that appears to read "Luis Duran".

Nivel 3 – Auxiliar Administrativo II, Operador Telefónico I, Cocinero, Auxiliar de Fiscalía: \$16.629,41 mensual (nominal)

Nivel 4 – Auxiliar Administrativo I, Fiscal de Planta: \$ 18.292,12 mensual (nominal)

Operario zafral, categoría ingreso jornalero: \$ 76,31 por hora (nominal)

Nivel 1 - Auxiliar de Mantenimiento – Operario de Planta: \$98,17 por hora (nominal)

Nivel 2 – Operario Acompañante de Granel, Operario Especializado: \$ 112,93 por hora (nominal)

Nivel 3 - Medio Oficial Mantenimiento, Chofer Granel, Operario de repueba, Fiscal control de calidad, Encargado de tanques estacionarios, Elevadorista y Tractorista: \$126,50 por hora (nominal)

Nivel 4 – Oficial de Mantenimiento: \$139,12 por hora (nominal)

CUARTO: Ajuste salarial del período 1º de Enero 2011 - 30 de Junio 2011. Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en el artículo anterior, los trabajadores del sector no podrán percibir, para el período comprendido entre el 1º de Enero de 2011 y el 30 de Junio del mismo año, un incremento inferior al 7,52% sobre sus remuneraciones vigentes al 31 de Diciembre de 2010 (resultante de: I. P. C. proyectado 1º de Enero 2011 al 30 de Junio de 2011: 2,5% x Tasa de Crecimiento: 3% x Correctivo según convenio anterior: 1,84%).

Si se hubieran otorgado aumentos salariales a cuenta de lo dispuesto por este convenio, podrán ser descontados. El pago de la retroactividad se hará efectivo en el correr del mes de abril.

QUINTO: Ajustes salariales para los demás períodos.

I) Ajuste al 1 de Julio 2011.

Para todos los trabajadores del sector, para el período 1 de Julio de 2011 – 31 de Diciembre de 2011, se acuerda un incremento en las remuneraciones calculadas sobre

[Handwritten signatures and stamps]
OR WAS ANSWER
FEBOLSA

el salario vigente al 30 de Junio de 2011, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

- a) **Por concepto de Inflación esperada:** el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período 1 de Julio 2011 – 31 de Diciembre de 2011.
- b) **Por concepto de crecimiento:** 3%

II) Ajuste 1º de Enero de 2012

Para el período 1/1/2012- 30/6/2012 se acuerda un incremento en las remuneraciones con vigencia semestral, calculándose sobre el salario vigente al 31 de Diciembre de 2011, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

- a) **Por concepto de inflación esperada:** el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período 1 de Enero 2012 – 30 de Junio de 2012.
- b) **Por concepto de crecimiento:** 3%.
- c) **Por concepto de correctivo:** se comparará la inflación proyectada para el período 1º de Enero de 2011 al 31 de Diciembre de 2011 con la inflación efectivamente constatada en dicho lapso y la diferencia se aplicará como correctivo.

III) Ajuste 1 de Julio de 2012

Para el período 1/7/2012- 31/12/2012 se convienen los siguientes ajustes calculados sobre la remuneración vigente al 30 de Junio de 2012:

- a) **Por concepto de Inflación esperada:** el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período 1º de julio 2012- 31 de Diciembre 2012.
- b) **Por concepto de crecimiento:** 3%

SEXTO: Correctivo final. Las eventuales diferencias -en más o en menos- entre la inflación esperada y la efectivamente registrada entre el 1/1/2012 y el 31/12/2012 se corregirá en el ajuste inmediatamente posterior al término del convenio (1º de enero de 2013).






DR. WIS DÍAZ
TRIBAL SA

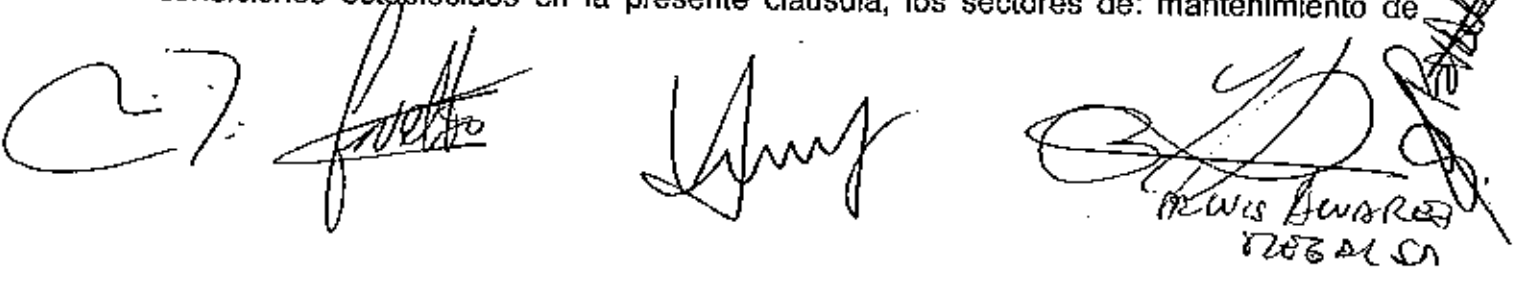
SÉPTIMO: Los incrementos porcentuales establecidos en las cláusulas cuarta y quinta no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.

OCTAVO: **Actas de ajustes salariales.** Las partes acuerdan que en los primeros días de Julio 2011, Enero 2012, y Julio 2012, se reunirán a los efectos de plasmar en un acta el ajuste que corresponda, de acuerdo a lo expresado en las cláusulas cuarta y quinta del presente convenio.

NOVENO: **Composición del salario mínimo.** Los salarios mínimos podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones (como por ejemplo alimentación y transporte) a que referencia el artículo 167 de la Ley N° 16.713, no pudiendo superar estas últimas el 20% de la remuneración correspondiente. No estarán comprendidos dentro de las mismas, partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose.

DÉCIMO: **Reducción de la carga horaria semanal.** A partir del 1º de abril de 2011 se establece exclusivamente la reducción de jornada para los sectores de: planta de envasado, taller de recalificación y pintura de envases. La misma será de 40 hrs semanales divididos en 5 días de 8 hrs, complementariamente al acuerdo de la tripartita de S.S.T de fecha 25/01/2011 y 8/2/2011. La reducción de la carga horaria se justifica por razones de seguridad y salud laboral (esfuerzo físico), lo que supone también el compromiso de evitar la realización de hrs extras. Esta reducción de la carga horaria no implica una rebaja salarial, ni una modificación de los días de descanso del personal efectivo actual.

En función de lo establecido en la presente cláusula se aclara que los salarios mínimos fijados en la cláusula 3ª de este convenio corresponde a partir del 1º de Enero de 2011 hasta el 31 de marzo de 2011 a 44 hrs semanales, y a partir del 1º de Abril de 2011 dichos montos corresponden a 40 hrs semanales en aquellas categorías relativas a los sectores en donde a partir de esa fecha se produce la reducción de la jornada. Sin perjuicio de los planteos que puedan realizarse en el ámbito de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, no están incluidos en este Convenio, en los temas y condiciones establecidos en la presente cláusula, los sectores de: mantenimiento de



MELISSA BARRERA
SECRETARÍA

planta, granel y fiscalías descritas en la cláusula décimo primera del presente Convenio.

DÉCIMO PRIMERO. Creación de Categorías. Se crean las siguientes categorías:

Fiscal de Planta:

Es el responsable operativo y administrativo de la fiscalía. Realiza tareas de control, registro y verificación de la descarga y carga de los camiones fleteros y de los cilindros de propano. Emite y archiva la documentación correspondiente. Controla las habilitaciones y normas de seguridad de unidades fleteras y choferes. Gestiona, calcula y administra las compras de GLP por línea. Realiza inventarios físicos de envases, cargas y GLP. Gestiona los reclamos y los envases en las plantas. Controla el vertido a tanques por camiones graneleros.

Auxiliar de Fiscalía:

Realiza tareas administrativas y operativas de la fiscalía, las cuales incluyen, el control de reclamos, envases llenos y vacíos, administración de la caja chica y viaticos del personal, llevar y emitir la documentación y estadísticas correspondiente, verificación y control de compras, realización de inventarios y control de stock, control y registro de unidades fleteras y choferes, así como asistir al Fiscal en tareas varias.

Auxiliar de Fiscalía Zafra:

Realiza las mismas tareas que el Auxiliar de Fiscalía. Es el trabajador contratado para cumplir tareas dentro de la zafra, entendiéndose por zafra el periodo que va entre el 1° de Abril y el 30 de Septiembre, pudiéndose modificar la fecha por acuerdo de partes.

Tractorista /Elevadorista:

Carga de distintos tipos de envases o bultos en general en el vehículo para su transporte, así también efectúa la descarga de los mismos en los espacios asignados. Conducción del vehículo (Elevador/ Montacarga/ Tractor) transportando las cargas mencionadas (garrafas, tubos vacíos o llenos de producto GLP, o bultos en general) a distintos sectores del predio de planta colocando el producto en los espacios determinados según instrucciones del jefe, encargado o supervisor.

DÉCIMO SEGUNDO: Categorías.

Las partes acuerdan que los trabajadores podrán realizar tareas que correspondan a otras categorías de igual o inferior nivel de remuneración.

DE WILSON BARRERA
DIEGO L. S.

DÉCIMO TERCERO: Prima por antigüedad. La prima por antigüedad será de \$180 por cada año, a partir del tercer año de antigüedad y con un tope de 10 años.

DÉCIMO CUARTO. Categoría "Operario de ingreso". El plazo de permanencia en la categoría "operario de ingreso" será de 9 meses.

DÉCIMO QUINTO Complemento del subsidio por enfermedad. Para el personal, se acuerda la cobertura del período de carencia legal (3 primeros días) debidamente certificado, equivalente al subsidio legal, y para enfermedades superiores a 15 días y hasta 2 veces en el año, en el marco del art. 160 de la Ley 16713, sin perjuicio de la aplicación de los acuerdos bipartitos por empresa que impliquen una condición más beneficiosa para el trabajador.

DÉCIMO SEXTO Descansos. Las partes acuerdan que los trabajadores efectivos de los Call Center y Radio tengan al menos dos domingos fijos al mes como día de descanso.

DÉCIMO SÉPTIMO. Licencias especiales. Las partes acuerdan agregar un día a las licencias por paternidad y fallecimiento de familiar directo establecidas en las leyes N° 18345 y 18458.

DÉCIMO OCTAVO. Se mantienen todos los beneficios acordados en los Convenios Colectivos suscriptos el 18 de Octubre de 2006 y el 19 de noviembre de 2008.

DÉCIMO NOVENO. Call Center y Mesa de Radio. Se traslada la problemática de salud y seguridad del sector call center y mesa de radio a la Comisión Tripartita de Salud y Seguridad en el Trabajo, la cual se expedirá antes del 30 de abril de 2011.

VIGÉSIMO. Las empresas manifiestan que continuarán trabajando en la reducción del peso del envase sin que se modifique el actual peso de la carga de 13k.

VIGÉSIMO PRIMERO: Cláusula de Género y Equidad. 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 y Ley 17.817 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 otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT No. 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio-Laboral del Mercosur).

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CARLOS PERAZA
5787 01 00

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre prevención de cáncer genito mamario, la Ley 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 OIT según los CIT 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, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.

VIGÉSIMO TERCERO: Cláusula de Salvaguarda. En las hipótesis de variaciones sustanciales de las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el presente convenio, las partes podrán convocar al Consejo de Salarios del Grupo No 10 Subgrupo No 21 a los efectos de analizar la situación. Se considerará una variación sustancial de las condiciones económicas el hecho de que la inflación supere el 9% anual.

VIGÉSIMO CUARTO: Paz Social. Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial alguno ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por el PIT-CNT o por la Federación de Empleados del Comercio.

VIGÉSIMO QUINTO: Cláusula de prevención y solución de conflictos

Previo a la adopción de medidas las partes se comprometen a buscar la solución al diferendo en forma bipartita, obligándose inclusive, a la negociación tripartita a través de los organismos para la resolución de conflictos colectivos. De adoptarse medidas gremiales las mismas serán comunicadas por escrito por parte de la mesa representativa con una antelación no menor a 48hrs. Las partes reconocen los derechos de las empresas de organizar el trabajo de la manera que consideren conveniente, sin perjuicio de lo cual habrán de informar a la organización sindical —con una antelación no menor a 30 días— de cualquier aspecto que signifique una disminución sustancial en los

[Handwritten scribbles and marks on the left margin]

[Handwritten scribbles on the right margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
DE WIS AVOCATA
NEOLSA

puestos de trabajo, salvo razones disciplinarias, las que serán comunicadas inmediatamente al trabajador y al Sindicato:

[Signature]
Dña. TIRBA BUENO
ABOGADA

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
D. VICENTE FERRAZ
D. VICENTE SA

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 1 de abril de 2011

Pase a la División Documentación y Registro..

LUIS CÉSAR ROMERO
Director Nacional de Trabajo

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

Montevideo, Marzo 5 de 2011

Reg. Con el N° 162.2011

Folio, 01 al 09

Grupo 10

Sub-Grupo 21

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

Por Div. Doc. y Registro

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