

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el 27 de julio de 2021, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 02, "Industria Frigorífica", comparece por el Poder Ejecutivo, la Dra. Carolina Vianes y el Lic. Ruben Danilo Correa, por la Delegación Empresarial: Sr. Daniel Belerati y Dra. Tatiana Ferreira y por la Delegación de los trabajadores: Sres. Luis Muñoz y Martín Cardozo, quienes manifiestan lo siguiente:

PRIMERO: Antecedentes: Las partes sociales fueron informadas del análisis del Consejo Superior Tripartito respecto de la propuesta para la 8va. Ronda de Consejo de Salarios. Sin perjuicio de las diferencias respecto de las valoraciones de cada parte, se conviene en que, con carácter excepcional, y para el denominado "período puente" (que también abarca el período enero 2021 – diciembre 2021) se negocie a nivel del Consejo de Salarios del sector "Industria Frigorífica" con alcance para todos los subgrupos del mismo.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: El presente acuerdo de Consejo de Salarios alcanza al Subgrupo 03 "Industria Avícola".

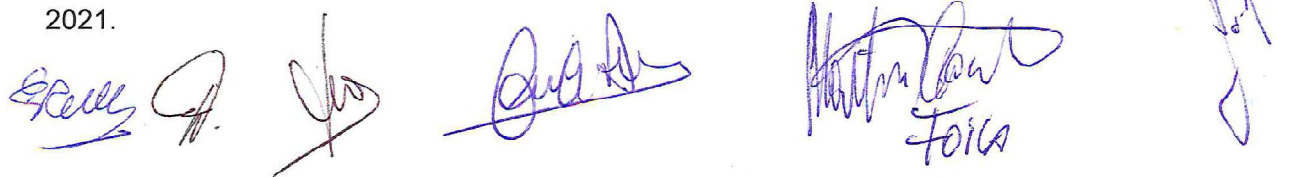
TERCERO: Vigencia – El presente acuerdo abarca el período comprendido entre el 1° de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021.

CUARTO: Ajuste de salarios: El Consejo de Salarios por unanimidad resuelve aceptar los lineamientos del Poder Ejecutivo correspondiente a la Octava Ronda Salarial, de acuerdo a lo siguiente:

4.1.- Ajuste salarial del 1° de julio de 2021:

Se establece un aumento nominal fijo de 3 % (tres por ciento) al 1° de julio de 2021. Dicho aumento podrá ser diferido al 1° de octubre de 2021 si a noviembre de 2020 se registrare un número de cotizantes del sector igual o inferior al 90 % de los cotizantes registrados en noviembre de 2019. Es decir, con caída de empleo/cotizantes igual o superior al 10 % interanual.

Habiéndose constatado que en el sector no se registró una caída del número de cotizantes igual o inferior al 10 % interanual, de acuerdo a lo establecido precedentemente, corresponde la aplicación del ajuste salarial de 3 %, al 1° de julio de 2021.



Aquellos trabajadores con salarios nominales iguales o inferiores a \$ 22.595 (5 B.P.C.) al 1° de enero de 2020, recibirán un aumento adicional de 1%, el 1° de julio de 2021 o el 1° de octubre de 2021 según corresponda en base a lo establecido en el apartado anterior. Este aumento no se descontará del correctivo final.

4.2.- Correctivo Final:

Al 1° de enero de 2022, se establecerá un correctivo nominal equivalente a la inflación del período 1° de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021, descontando el aumento salarial otorgado en el período y descontando la caída del PBI promedio en el año 2020.

La pérdida del poder adquisitivo del salario verificada al finalizar la vigencia del presente acuerdo, será recuperada en posteriores negociaciones en la medida en que las condiciones de crecimiento lo permitan. El salario real perdido comenzará a recuperarse a partir del 1° de enero de 2022, si la evolución del PBI del año 2021 indica crecimiento.

QUINTO: Salarios mínimos por categoría. Ningún trabajador, como consecuencia del porcentaje de aumento establecido en la cláusula anterior, podrá percibir a partir del 1ero. de julio de 2021, un salario inferior a los salarios mínimos por categoría que se detallan en el adjunto y que forma parte de la presente acta.

SEXTO: Beneficios.

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”.

2) **Descansos intermedios:** Los empleados de los sectores de producción gozarán de un descanso intermedio remunerado de 10 (diez) minutos entre la segunda y segunda hora y media de labor y otro de igual duración entre la sexta y sexta y media hora de labor, sin perjuicio del que por derecho corresponda, según se trate de jornada continua o discontinua. Como consecuencia de este beneficio, en una jornada continua de 8 horas, el personal trabajará efectivamente 7 horas 10 minutos, descansando 50 minutos (dos descansos intermedios de 10 minutos cada uno y un descanso de 30 minutos).

3) Para el caso de realizarse horas extras, se aplicará el mismo régimen de descansos intermedios.

4) **Descanso mínimo:** El tiempo de descanso mínimo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, será de 10 (diez) horas. En caso contrario, el tiempo trabajado, será considerado hora extra.

5) **Prima por antigüedad:** Se establece una prima por antigüedad en los siguientes términos:

a) Desde el ingreso y hasta el décimo año: 1% por año de ingreso a la empresa y

b) A partir del décimo año, se generará un 1% adicional cada dos años.

Los porcentajes establecidos se computarán desde la fecha de ingreso del empleado y se calcularán sobre el salario base que a cada uno corresponda.

6) **Día del trabajador de la Industria Avícola:** Se establece el 6 de enero de cada año como el "Día del trabajador de la industria avícola", el que se considerará como feriado no laborable remunerado.

Los haberes generados en el mes de diciembre, serán abonados – como máximo – el último día hábil anterior al 6 de enero de cada año.

7) **Categoría superior:** Los empleados que desempeñen tareas de una categoría superior a la propia, percibirán – por el tiempo efectivamente trabajado – el salario correspondiente a la misma.

8) El personal de producción que – en un mismo establecimiento - se desempeñe durante 90 jornales efectivos de trabajo en tareas que correspondan a la Categoría "B", adquirirá esa categoría en forma definitiva.

9) El personal de producción que – en un mismo establecimiento - se desempeñe durante 120 jornales efectivos de trabajo en tareas que correspondan a la Categoría "C", adquirirá esa categoría en forma definitiva.

10) **Contrato a prueba:** Los contratos a prueba que se celebren en las empresas del sector, a partir de la fecha de suscripción de este convenio, tendrán un plazo máximo de

70 jornales.

11) **Elementos de trabajo:** El empleado será provisto sin cargo - y en los casos en que en cada caso corresponda según las tareas de que se traten – de los siguientes elementos de trabajo: pantalón, casaca, cofia o gorra, casco, calzado apropiado, delantal, guantes, ropa de abrigo, equipo de agua, así como los elementos de protección personal necesarios.

La entrega se efectuará cada seis meses, sin perjuicio de lo cual y en caso de ser necesario a causa de desgaste, rotura o deterioro, se repondrá cada vez que sea necesario, contra entrega del anterior.

En caso en que las empresas exijan a su personal administrativo el uso de uniforme, este le será provisto sin costo alguno para el empleado.

12) **Carnet de salud:** Las empresas toman a su cargo, una vez por año, el pago del carnet de salud que corresponde al empleado. En caso en que el carnet de salud se realice en la empresa, el tiempo que ello insuma se considerará como efectivamente trabajado.

13) **Licencias pagas:** Se establecen las siguientes licencias pagas:

Un día remunerado, por examen de PAP y/o mamografía - adicional al establecido legalmente para las trabajadoras - y un día para exámenes urológicos para los trabajadores mayores de los 40 años de edad.

La licencia por duelo para los trabajadores comprendidos en el presente subgrupo, será de tres días remunerados, en caso de fallecimiento de cónyuge o concubino, ascendientes y descendientes (legítimos, naturales o adoptivos) dentro del segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En ningún caso las licencias aquí establecidas habrán de significar condiciones inferiores a las legalmente establecidas.

c) Se establece para los trabajadores del sector 4 jornales (equivalente a 32 horas) remunerados al año, para asistir con sus hijos en caso de tratamientos oncológicos, así como en aquellas situaciones en las cuales se requiera un tratamiento consecuencia de que no tengan autonomía ambulatoria o presenten una severa incapacidad que les impida valerse por sí mismos. En caso que ambos padres se desempeñen en el mismo establecimiento, corresponderá únicamente 4 jornales, que podrán ser usufrutuados por cualquiera de ellos. El goce de esta licencia especial no tendrá como consecuencia la

Handwritten signature and initials in blue ink.

pérdida de primas o beneficios vigentes asociados a la asistencia del trabajador.

Estas licencias se deberán acreditar de forma fehaciente.

14) **Nocturnidad:** Los trabajadores de las empresas comprendidos en el presente subgrupo, que desempeñen tareas en el horario de 22 a 06 horas, percibirán un complemento por nocturnidad del 20%, calculado sobre el sueldo o jornal base y en función de las horas efectivamente trabajadas en el horario referido.

15) **Prima por matrimonio.** A partir del 1° de julio de 2021, se abonará al trabajador que contraiga matrimonio una prima equivalente a \$ 2.278 (Pesos uruguayos dos mil doscientos setenta y ocho). La misma será abonada por única vez en la empresa donde cumpla funciones dicho trabajador. Esta prima será incrementada en los mismos términos que los ajustes salariales.

16) **Prima por nacimiento o adopción.** A partir del 1° de julio de 2021 se abonará a cada trabajador en caso de nacimientos de hijos o adopción la suma de \$ 1.771 (Pesos uruguayos mil cuatrocientos cincuenta y seis). Esta prima será incrementada en los mismos términos que los ajustes salariales

17) **Inasistencia autorizada.** Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse dos días por año (por establecimiento), a efectos de la atención de asuntos de carácter particular. Los trabajadores que pretendan hacer uso de este beneficio deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima 24 horas, y su número en ningún caso podrá superar el 10% (diez por ciento) del total del personal del sector donde desempeñan sus tareas. El goce de este beneficio no supone el pago de salario, sin perjuicio de lo cual, no tendrá como consecuencia la total pérdida de primas o beneficios asociados a la asistencia del trabajador que estuvieren vigentes en las empresas del sector, sino que la pérdida será proporcional al tiempo no trabajado.

18) **Presentismo:** A partir del 1° de julio de 2021, las empresas del sector abonarán, por concepto de prima por presentismo o asistencia, lo siguiente: a) al personal de "Producción", la suma de \$ 721 (pesos uruguayos setecientos veinte uno) semanales nominales y b) al resto del personal, a excepción del personal administrativo la suma de \$ 2.882 (pesos uruguayos dos mil ochocientos ochenta y dos) nominal mensual.

II) La prima por presentismo se generará siempre que el trabajador haya cumplido con su


Folios

trabajo – en los períodos en que cada caso se indica: semana o mes - en forma – ininterrumpida y completa, es decir, no haya registrado inasistencias, llegadas tardes y haya completado la totalidad de las jornadas para las que fuera convocado.

III) Las inasistencias generadas como consecuencia de la licencia anual remunerada a la que el trabajador tuviere derecho (leyes 12.590 y 13.556) así como aquellas que sean consecuencia del ejercicio del derecho de huelga en cualquiera de sus modalidades, no significará la pérdida total del beneficio, sino que la prima por presentismo será descontada de manera proporcional al tiempo de ausencia.

IV) Las licencias especiales remuneradas (duelo, matrimonio, estudio, paternidad, adopción y legitimación adoptiva, donación de sangre y citación como testigo, así como las establecidas en el numeral 13 del artículo décimo de la presente resolución) se considerarán como tiempo efectivamente trabajado no generando deducción alguna.

V) En aquellas empresas en que ya exista una prima asociada a la presencia o asistencia del trabajador – ya sea que esté establecido en dinero o en especie - se aplicará el régimen más beneficioso.

VI) En aquellas empresas en que ya exista una prima asociada a la presencia o asistencia del trabajador, pero restringida a algún sector o personal determinado, se aplicará – únicamente respecto de este - el régimen más beneficioso; en sentido contrario, para aquellos empleados que no gozaban del beneficio, se aplicará exclusivamente el régimen establecido en esta cláusula.

VII) Las empresas del sector que compartan un mismo establecimiento, abonarán la prima por presentismo en proporción a los jornales trabajados en cada una de ellas, computándose como tales las jornadas en que el trabajador no hubiere sido convocado a trabajar.

VIII) El personal que sea dependiente de dos empresas que compartan un mismo establecimiento, generarán el derecho a la prima por presentismo, en tanto cumplan con las condiciones para su generación por la totalidad del período considerado.

IX) Las primas por presentismo establecidas se incrementarán oportunamente por los ajustes nominales de salarios y correctivos de inflación que correspondan.

19) Canasta escolar: Las empresas del sector entregarán – por hijo y por establecimiento - una canasta escolar en el mes de marzo de 2021, por valor de \$ 860 (pesos uruguayos ochocientos sesenta), dicho monto será incrementado en los mismos términos que los ajustes salariales. Además de la entrega de la canasta escolar a los trabajadores cuyos hijos menores cursen educación primaria, se entregará también a los trabajadores cuyos

hijos cursen el primer año y segundo año de ciclo básico de educación secundaria. La percepción de este beneficio está condicionada a la efectiva inscripción del menor en un centro de Institución Educativa, lo que deberá acreditarse en el correr del mes de febrero de cada año. En caso que ambos padres trabajen en un mismo establecimiento, se entregará una sola canasta por hijo.

20) Canasta Navideña: Las empresas del sector entregarán una canasta navideña antes del 24 de diciembre en especie por un valor de \$ 886 (pesos uruguayos ochocientos ochenta y seis) para el año 2021. Dicho monto será incrementado en los mismos términos que los ajustes salariales. Los trabajadores que entre el 1° y el 23 de diciembre computen cinco o más de cinco inasistencias injustificadas no percibirán dicha canasta navideña.

21) Inasistencias por situaciones de violencia doméstica o de género: Las inasistencias por situaciones de violencia doméstica o de género debidamente acreditadas mediante denuncia policial no tendrá como consecuencia la pérdida de primas o beneficios asociados a la asistencia del trabajador vigentes.

22) Inasistencia por situaciones de interrupción voluntaria o espontánea del embarazo: Las inasistencias por dichas situaciones debidamente acreditadas mediante certificado médico no tendrá como consecuencia la pérdida de primas o beneficios asociados a la asistencia de la trabajadora vigentes.

23) Flexibilidad de horario: Las empresas otorgarán flexibilidad de horario a las trabajadoras al reintegro de la licencia maternal mientras se extienda el medio horario de trabajo por lactancia.

24) Prioridad para el goce de la licencia anual con posterioridad a la licencia paternal: De ser solicitado por el trabajador que goce de la licencia paternal se dará a éste prioridad para el goce de su licencia anual a continuación de la paternal correspondiente.

DECIMO PRIMERO: Licencia y actividad sindical.

1) Las empresas del sector otorgarán un total de 150 horas mensuales pagas, no acumulables, por concepto de licencia sindical. Estas horas serán administradas por cada Comité o Sindicato de Empresa.

2) En caso en que un miembro del personal de las empresas comprendidas en el presente subgrupo integre la dirección de la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines (FOICA), gozará además de una licencia sindical especial de 80 horas mensuales pagas, no acumulables. Esta licencia es de carácter personal e indelegable y se mantendrá durante el lapso en que el empleado desempeñe efectivamente el cargo que le da origen.

3) A los efectos del goce de la licencia sindical se requerirá un preaviso de 24 horas (salvo situaciones de urgencia), en el cual la organización sindical de nivel de empresa o de rama de actividad comunicará en forma fehaciente a la empresa de que se trate la o las personas que habrán de hacer uso de la misma.

La organización sindical tratará en lo posible, que los empleados en uso de licencia gremial no sean del mismo cargo o sección.

4) Las instancias de negociación bi o tripartita no serán consideradas a los efectos del cómputo de horas de licencia sindical, y las horas que insuman estos ámbitos, serán remuneradas.

5) Las empresas facilitarán la colocación y utilización de carteleras sindicales, en lugares acordados entre las partes y de fácil acceso para los empleados.

6) Cuando el empleado afiliado a una organización sindical lo solicite y lo consienta en forma expresa, las empresas descontarán de sus haberes el importe de la cuota sindical que en cada caso corresponda. El importe de las cuotas sindicales retenidas de los haberes de los afiliados será entregado a la o las personas que la organización sindical indique, lo que deberá ser comunicado a la empresa en forma fehaciente.

SEPTIMO: Salud laboral, seguridad y medio ambiente.

A) Las partes acuerdan que en cada establecimiento industrial habrá de existir un Técnico Prevencionista designado por la empresa y un Delegado de salud laboral, seguridad y medio ambiente, con su respectivo suplente, que será designado por la organización sindical.

El empleado designado como Delegado, tanto titular como suplente, deberá tener una antigüedad mínima de un año en la empresa.

La empresa y la organización sindical acordarán la capacitación a realizarse por parte del Delegado (titular y suplente), cuyo costo estará a cargo de la empresa.

B) Las partes acuerdan la conformación de una Comisión de Salud Laboral, Seguridad y Medio Ambiente, que estará integrada por dos representantes de la empresa (uno de

ellos, el Técnico Prevencionista) y dos de la organización sindical (uno de ellos, el Delegado), los que podrán concurrir con los asesores que estimen pertinente.

OCTAVO: Información.

Las empresas asumen la obligación de informar a la organización sindical los modelos de contrato de trabajo que se utilizan en la misma, así como el nivel de ausentismo y toda aquella circunstancia que sea relevante para el normal desarrollo de las relaciones laborales.

Asimismo, las empresas informarán de todos aquellos cambios o modificaciones de los procesos productivos que pudieren alterar, modificar o disminuir– en forma significativa – el número de puestos de trabajo.

NOVENO: Vigencia.

Las partes acuerdan que los beneficios y condiciones de trabajo establecidos en las cláusulas sexta, séptima y octava de este acuerdo se mantendrán en vigencia hasta que sean derogados o modificados por un convenio colectivo posterior de esta rama de actividad, celebrado dentro o fuera del ámbito de los Consejos de Salarios.

DECIMO: Cláusula de paz y prevención de conflictos.

Las partes acuerdan que durante la vigencia de este convenio los Comités o Sindicatos de empresa de la Industria Avícola 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 que tengan como fundamento aspectos o reivindicaciones de carácter económico, acordados o no en el presente convenio.

Se excluyen en forma expresa las medidas de acción gremial de carácter general que sean promovidas por el PIT-CNT o la FOICA.

Asimismo, las partes acuerdan que en caso en que se origine un conflicto derivado de la aplicación del presente acuerdo o por cualquier otra causa, se habrán de cumplir instancias de negociación ante MTSS DINATRA, División Negociación Colectiva, y/o Consejos de Salarios, en forma previa a la adopción de cualquier tipo de medidas.

Para constancia, en el lugar y fecha indicados se firman seis ejemplares del mismo tenor.

