

ACTA VOTACIÓN CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el 12 de octubre de 2021, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo N° 1 “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco”**, integrado: **por el Poder Ejecutivo:** Mag. Maite Ciarniello y Dres. Mariam Arakelian y Nelson Díaz; **por el Sector Empleador:** Dres. Roberto Falchetti y Raúl Damonte, y **por el Sector Trabajador:** Federico Barrios ; y los Delegados en el **Subgrupo 01 “Industria láctea”, Capítulo 03 “Heladerías Industriales”:** **por el Sector Empleador:** Alfredo Verdino y Dr. Rafael Tejera; y **por el Sector Trabajador:** Elgi Capulla, Alejandro Díaz, asistidos por la Dra. María Bueno, y la FTIL representada por Jorge González, **SE HACE CONSTAR QUE:**

Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo 1, Subgrupo 01 “Industria láctea”, Capítulo 03 “Heladerías Industriales”, luego de conocidos los Lineamientos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo, conforme a lo establecido por el art. 12 de la ley 18.566, han arribado a un acuerdo, cuya consideración solicitaron al Poder Ejecutivo. Éste, analizado el acuerdo, no lo acompañará por apartarse de los lineamientos propuestos. Por lo dicho, y por unanimidad, se convocó a este Consejo de conformidad a lo establecido en el artículo 14° de la Ley 10.449, de 13 de noviembre de 1943, a efectos de proceder a la votación del acuerdo alcanzado por los actores sociales.

PRIMERO. Ámbito de aplicación: Las normas del presente Acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas del sector, definidas en el Acta de Consejo de Salarios de fecha 24 de noviembre de 2016, y sus trabajadores en relación de dependencia, excluyéndose el personal de dirección y demás cargos jerárquicos.

SEGUNDO. Antecedentes: I) El anterior convenio del sub grupo venció el 30 de junio 2020. A partir del 1° de julio 2020 se fijó el porcentaje de ajuste correspondiente al correctivo final, en aplicación de lo dispuesto en la Cláusula CUARTA, numeral II, del Acuerdo suscrito el día 04 de octubre de 2018.

En virtud de lo allí establecido, del dato acumulado de inflación anual cerrado al 30 de junio de 2020 (10.36%), así como del ajuste anual dispuesto con vigencia a partir del 1° de julio de 2019 (7%), se aplicó a los salarios a partir del 1° de julio de 2020 un correctivo de 3,14%.

II) En virtud de la situación generada por la emergencia sanitaria causada por el COVID-19 (Sars COV2) el Poder Ejecutivo implementó un "Convenio Puente" por el plazo de un año, que estableció sobre los salarios del sector un ajuste de 3% a partir del 1° de enero de 2021, a cuenta de la inflación del período 1° de julio 2020 a 30 de junio 2021.

III) La inflación del período mencionado en el numeral II) se ubicó en 7,20%, lo que descontando el 3% otorgado en enero 2021 deja un saldo de inflación pasada a recuperar de 4,20%.

TERCERO. Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente Acuerdo de Consejo de Salarios abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2021 y el 30 de junio de 2025, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1° de julio de 2021, 1° de julio 2022, 1° de enero 2023, 1° de julio 2023, 1° de enero 2024, 1° de julio 2024 y 1° de enero 2025.

CUARTO. Ajustes salariales y correctivos:

1° de Julio de 2021: Se otorga un porcentaje de aumento salarial total de 6,30% resultante de la suma de los siguientes factores:

- a) Por concepto de inflación proyectada para el período 1° de julio 2021 – 30 de Junio 2022 (5,00%);
- b) Por concepto de recuperación de salario real perdido en el período 1° de julio 2020 a 30 de junio 2021 (1,30%).

Una vez aplicados los ajustes referidos, los salarios mínimos nominales por categoría vigentes a partir del 1° de Julio de 2021 serán los siguientes:

CATEGORÍA	VALOR HORA NOMINAL
Peón Zafra	\$125.33
Peón / Operario Común	\$146.47
Operario Calificado	\$163.59
Medio Oficial	\$178.45
Oficial	\$215.63

1° de Julio 2022: Se otorga un porcentaje de aumento salarial total de 2,50% resultante de la suma de los siguientes factores:

- a) Por concepto de inflación proyectada para el período 1° de julio 2022 – 30 de Junio 2023 (2,00%);

b) Por concepto de recuperación de salario real perdido en el período 1° de julio 2020 a 30 de junio 2021 (0,50%).

1° de Enero 2023: .Se otorga un porcentaje de aumento salarial total de 3,80% resultante de la suma de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación proyectada para el período 1° de julio 2022 – 30 de Junio 2023 (3,00%);

b) Por concepto de recuperación de de salario real perdido en el período 1° de julio 2020 a 30 de junio 2021 (0,80%).

1° de Julio 2023: .Se otorga un porcentaje de aumento salarial total de 2,40% resultante de la suma de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación proyectada para el período 1° de julio 2023 – 30 de Junio 2024 (2,00%);

b) Por concepto de recuperación de salario real perdido en el período 1° de julio 2020 a 30 de junio 2021 (0,40%).

1° de Enero 2024: .Se otorga un porcentaje de aumento salarial total de 3,40% resultante de la suma de los siguientes factores:

a) Por concepto de recuperación de salario real perdido en el período 1° de julio 2023 – 30 de Junio 2024 (3,00%);

b) Por concepto de recuperación de inflación correspondiente al período 1° de julio 2020 a 30 de junio 2021 (0,40%).

1° de Julio 2024: .Se otorga un porcentaje de aumento salarial total de 2,40% resultante de la suma de los siguientes factores:

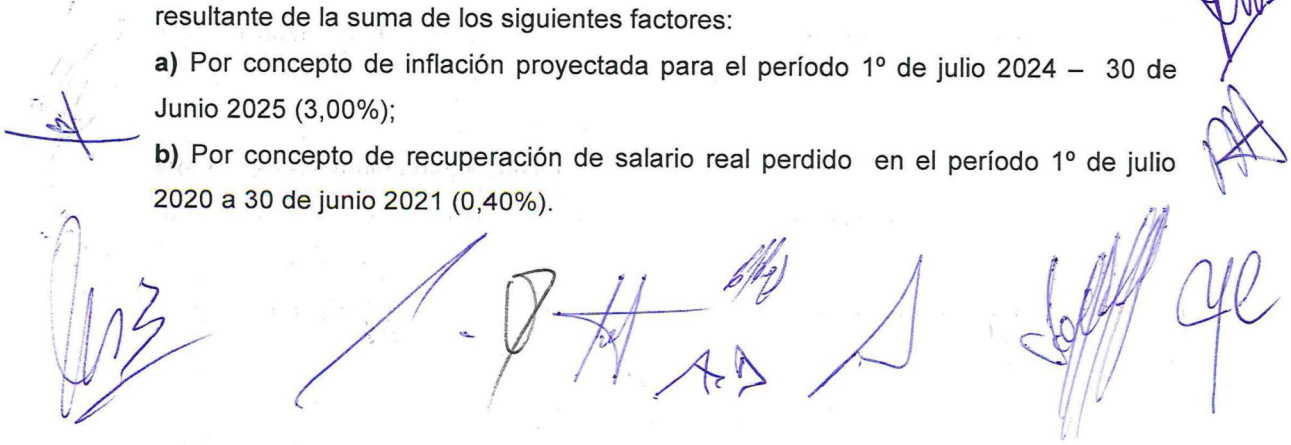
a) Por concepto de inflación proyectada para el período 1° de julio 2024 – 30 de Junio 2025 (2,00%);

b) Por concepto de recuperación de salario real perdido en el período 1° de julio 2020 a 30 de junio 2021 (0,40%).

1° de Enero 2025: .Se otorga un porcentaje de aumento salarial total de 3,40% resultante de la suma de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación proyectada para el período 1° de julio 2024 – 30 de Junio 2025 (3,00%);

b) Por concepto de recuperación de salario real perdido en el período 1° de julio 2020 a 30 de junio 2021 (0,40%).



QUINTO. Correctivos: I) Durante la vigencia del presente acuerdo, se aplicarán correctivos anuales en los meses de julio de cada año, donde se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial en más, por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y la inflación esperada para el mismo. Si la inflación real fuera menor a la proyectada y por lo tanto se hubiera otorgado un aumento mayor a la inflación, dicha diferencia se imputará a cuenta de la recuperación de salario real perdido. Si esto aconteciera en el correctivo final se procederá de acuerdo a lo consignado en el párrafo siguiente.

II) Al final del acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial en más, por la diferencia entre la inflación observada durante los últimos 12 meses del acuerdo y la inflación esperada para el mismo. Si la inflación real fuera menor a la proyectada y por lo tanto se hubiera otorgado un aumento mayor a la inflación, dicha diferencia quedará a cuenta de futuros aumentos en la siguiente ronda de Consejo de Salarios.

SIXTO. Mantenimiento de beneficios: Las partes ratifican todos los beneficios establecidos en Consejo de Salarios anteriores, los que mantendrán su vigencia hasta tanto sean sustituidos por otra decisión de Consejo de Salarios en acuerdo de los actores sociales o Convenio Colectivo entre las organizaciones más representativas.

SÉPTIMO. Régimen de guardias en sectores especiales: En aquellos sectores o áreas de las empresas en los que no sea posible la interrupción del proceso productivo por la naturaleza del mismo, o por necesidades específicas, si las partes consideran esencial la continuidad del trabajo, se acordará con la organización sindical un régimen de guardias con una dotación mínima.

OCTAVO. Cláusula de Género y Equidad: Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes: Ley 16.045, que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad en el trato y oportunidades para ambos sexos; 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, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual y credo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 156, y Declaración Socio Laboral del MERCOSUR). 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.

NOVENO. Prevención y Solución de Conflictos: 1. Durante la vigencia del presente Acuerdo ni la FTIL, ni los Sindicatos pertenecientes a la misma y/o al sector Heladerías Industriales realizarán medidas de fuerza por mejoras salariales que tengan relación con los aspectos acordados en el presente Acuerdo; sin perjuicio del libre derecho sindical de los trabajadores a participar en movilizaciones colectivas de carácter general convocadas por el PIT – CNT, COFESA o FTIL. 2. Cualquier situación conflictiva o cualquier situación que pudiera originar un conflicto, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una comisión bipartita; sin perjuicio de las instancias paritarias que en cada empresa estuvieren previstas. 3. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos de que este asuma sus competencias. De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito se elevará el diferendo a la competencia natural del MTSS a través de la DINATRA. 4. El presente acuerdo se considera un compromiso integral, en consecuencia el incumplimiento de cualquiera de sus disposiciones por algunas de las entidades pactantes (CIALI – FTIL) dará derecho a considerarlo totalmente denunciado en forma unilateral dándose previamente cumplimiento con lo establecido en los numerales 1, 2 y 3 de la presente cláusula. 5. Durante todas las instancias de negociación, consecuencia de la aplicación de la presente cláusula, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe absteniéndose de tomar medidas de cualquier naturaleza a causa del diferendo. A los efectos de formalizar la denuncia, las partes aceptan como mecanismos validos de notificación cualquier medio escrito fehaciente.

DECIMO. Mantenimiento de condiciones más beneficiosas: Aquellas empresas que tengan condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente acuerdo, deberán mantener las mismas.

DÉCIMO PRIMERO. Retroactividad: La misma se podrá abonar hasta en dos pagos iguales y consecutivos, uno hasta el 20 de octubre 2021 y otro hasta el 20 de noviembre de 2021. Sin perjuicio, aquellas empresas que demuestren a su sindicato no poder abonarla en las oportunidades relacionadas y en la medida que el sindicato

comparta los fundamentos de la solicitud, podrán abonarla en los términos que se acuerden.

DÉCIMO SEGUNDO. Votación: En virtud de lo expresado, sometido a votación el acuerdo presentado por las partes profesionales, se aprueba el mismo con los votos afirmativos de las delegaciones de Trabajadores y Empleadores, absteniéndose la delegación del Poder Ejecutivo.

Para constancia se firma en 8 ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

Jesús Barros

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Yaire Lianuel
MTSS

[Signature]

[Signature]
DTSS

[Signature]
Dr. Nelson Añez