



ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo el día 29 de noviembre de 2021, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 2: "Industria Frigorífica", Subgrupo No. 01: "Industria Frigorífica", comparecen: por el PODER EJECUTIVO: la Dra. Carolina Vianes y el Lic. Danilo Correa, DELEGADOS EMPRESARIALES: Dra. Tatiana Ferreira Brum, Sr. Daniel Belerati, Dr. Diego Viana, Dr. Daniel de Siano y Sr. Guillermo Pigurina quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de las empresas que componen el sector de la Industria Frigorífica; DELEGADOS DE LOS TRABAJADORES: Sres. Luis Muñoz, Martín Cardozo, Adrián Pérez y Cristhian Bauza, quienes actúan en calidad y en nombre y representación de los trabajadores del sector de la Industria Frigorífica, manifiestan lo siguiente:

Antecedentes: Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios referido 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, han arribado a un acuerdo, cuya consideración solicitaron al Poder Ejecutivo. Éste, analizado el acuerdo, se abstendrá de acompañarlo 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 14º de la Ley 10.449, a efectos de proceder a la votación del acuerdo alcanzado por los actores sociales que se detalla a continuación:

Primero.- Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales:

El presente acuerdo abarcará el período de 36 meses comprendido entre el 1º de julio de 2021 y el 30 de junio de 2024. Las cláusulas de ajuste salarial contenidas en el presente acuerdo rigen exclusivamente por el plazo del mismo y se extinguirán de pleno derecho a su vencimiento el 30 de junio de 2024, rigiéndose las demás cláusulas por lo previsto en la cláusula décimo séptima del presente documento.

Los salarios se ajustarán semestralmente en las siguientes oportunidades: 1º de julio de 2021, 1º de enero de 2022, 1º de julio de 2022, 1º de enero de 2023, 1º de julio de 2023 y 1º de enero de 2024.

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 No. 2, Subgrupo 01 "INDUSTRIA FRIGORIFICA", con excepción del personal de dirección, supervisión y mandos medios, cuya remuneración total a partir del 1º de julio de 2021 sea superior a \$ 115.133 (pesos uruguayos ciento quince mil ciento treinta y tres) mensuales nominales.

Tercero.- Ajustes Salariales:

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the left side of the page, including names like 'Feria' and 'Cristhian Bauza'.]

Con vigencia a partir del 1° de enero de 2020, en el marco de la ronda anterior de Consejo de Salarios y en virtud de la situación generada por la emergencia sanitaria causada por el COVID-19 (Sars COV2) el Poder Ejecutivo presentó un propuesta de votación que resultó en resolución de este Consejo de Salarios, por el plazo de un año y medio.

La diferencia entre los ajustes otorgados y la inflación del periodo comprendido entre el 1° de enero de 2020 al 30 de junio 2021, dejó un saldo de correctivo por inflación pasada a recuperar de 4,48 %.

Según surge de los porcentajes de recuperación acordados por las partes sociales en los primeros dos años de vigencia del presente acuerdo, se recuperará el 4,48 % mencionado.

Ajuste salarial del 1ero. de julio de 2021:

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2021, un ajuste de 2,8 % (1.8% por concepto de inflación esperada del período 1° de julio de 2021 al 31 de diciembre de 2021, más 1% de recuperación salarial).

Cuarto.- Salarios mínimos por categoría:

En función de lo establecido los salarios mínimos por categoría a partir del 1° de julio de 2021 son los siguientes:

A) PRODUCCION - CAMARAS DE FRIO - MANTENIMIENTO.

Categorías	(1)	(2)	(3)
Ofic. Espec.	\$ 136,74 x hora		\$ 182,30 x hora
Oficial "A"	\$ 120,27 x hora	\$ 120,27 x hora	\$ 164,34 x hora
Oficial "B"	\$ 113,39 x hora	\$ 113,39 x hora	\$ 155,64 x hora
Medio Oficial	\$ 108,11 x hora	\$ 109,55 x hora	\$ 143,01 x hora
Peón Práctico	\$ 104,68 x hora	\$ 107,10x hora	\$ 122,77 x hora
Peón - Aprendiz	\$ 93,54 x hora	\$ 99,33 x hora	\$ 93,54 x hora

(1) - Corresponde a las secciones de: Faena, Menudencias, Mondonguería, Tripería, Cueros, Mangas y corrales, Grasería comestible, Grasería industrial y subproductos, Desosado, Tasajo, Paté, Crudo y carne cocida congelada, Conservas, Servicios.

(2) - Corresponde a la sección de: Cámaras de Frío.

(3) - Corresponde a las secciones de: taller y mantenimiento, Sala de máquinas, Sala de calderas.

B) ADMINISTRACIÓN - COMPUTACION - SERVICIOS TECNICOS.

Nivel 1- Secretaría A - Programador	\$ 55.760
Nivel 2 - Administrativo I - Cajero A - Operador Programador	\$ 50.437

Cristian Banzo

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

Nivel 3 - Administrativo II - Secretaria B - Vendedor A - Ayudante de ingeniero, Ayudante de arquitecto, Operador Senior	\$ 41.686
Nivel 4 - Administrativo III - Secretaria C- Vendedor B Cajero B - Cobrador - Dibujante - Ayudante de Laboratorio - Operador Junior	\$ 35.892
Nivel 5 - Enfermero-Telefonista-Recepcionista-Digitador	\$ 31.497
Nivel 6 - Administrativo IV-Auxiliar de arquitectura Auxiliar de laboratorio	\$ 27.101
Nivel 7 - Administrativo V	\$ 24.216
Nivel 8- Cadete- Mensajero	\$ 20.842

C) Importe salarial sustitutivo de carne y comedor: Se establece que desde el 1° de julio de 2021 el importe de sustitutivo carne y comedor es de \$ 4.558 por mes, sobre la base proporcional de 125 horas trabajadas en el mes. El sustitutivo de carne y comedor se ajustará en las mismas oportunidades y en los mismos porcentajes que los salarios. Adicionalmente se incrementará en la suma de \$ 1.000 (pesos uruguayos mil) de la siguiente manera: \$ 500 (pesos uruguayos quinientos) el 1° de enero de 2022 y \$ 500 (pesos uruguayos quinientos) el 1° de enero de 2023.

D) Prima por Productividad mínima:

1) Se estipula que todo trabajador perteneciente a las secciones de Producción y Cámaras de frío, continuará percibiendo una prima por productividad mínima equivalente al 50,5 % del salario mínimo establecido para su categoría hasta el 31 de diciembre de 2021.

A partir del 1° de enero de 2022, la productividad mínima pasará a ser de 53 % del salario mínimo establecido para su categoría.

2) El personal perteneciente a las secciones de Administración, Computación y Servicios Técnicos, continuará percibiendo una prima por productividad mínima, equivalente al 25% del salario mínimo establecido para su categoría.

3) El personal perteneciente a la sección de Mantenimiento, continuará percibiendo una prima por productividad mínima, equivalente al 40,5 % del salario mínimo establecido para su categoría hasta el 31 de diciembre de 2021.

A partir del 1° de enero de 2022, la productividad mínima pasará a ser de 43 % del salario mínimo establecido para su categoría.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signature in blue ink on the right margin]

[Handwritten initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

Todas las secciones tendrán las siguientes salvedades: no tendrán derecho a ésta prima, aquellos trabajadores que perciban una suma por productividad de cualquier especie, o por tasa horaria básica, o una combinación de ambos, por encima de lo aquí pactado.

Aquellos trabajadores que no perciban productividad, o perciban una cifra inferior a la presente, así como aquellos que perciban tasas horarias inferiores al monto que resulta de aplicar la prima sobre los mínimos por categorías, percibirán la diferencia entre lo que cobran y el monto antes referido.

Tampoco será cobrada por aquellos operarios, que perciban un valor o tasa horaria básica, que sumada a la productividad otorgada, esté por encima de los mínimos establecidos, según sea la sección que corresponda.

E) Prima por antigüedad anual: Se establece que todo trabajador percibirá mensualmente una prima por antigüedad por cada año a partir del primer año de vinculación laboral equivalente al 4 % (cuatro por ciento) de una base de prestación y contribución.

Quinto.- Ajuste salarial del 1° de Enero de 2022:

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2021, un ajuste de 4,64 % (3,5% por concepto de inflación esperada del período 1° de enero de 2022 al 30 de junio de 2022, más 1,14% de recuperación salarial).

Sexto.- Ajuste salarial del 1° de Julio de 2022:

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2022 un ajuste de 3,14% (2% por concepto de inflación esperada del período 1° de julio de 2022 al 31 de diciembre de 2022, más 1,14% de recuperación salarial).

Séptimo.- Ajuste salarial del 1° de Enero de 2023:

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2022 un ajuste de 4,128% (3% por concepto de inflación esperada del período 1° de enero de 2023 al 30 de junio de 2023, más 1,128% de recuperación salarial).

Octavo.- Ajuste salarial del 1° de Julio de 2023:

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2023, un ajuste por concepto de la inflación esperada proyectada por el Poder Ejecutivo para el período 1° de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023.

Noveno.- Ajuste salarial del 1° de Enero de 2024:

[Handwritten signatures and notes in blue ink are present on the left and right sides of the page, including the name 'Luis Manzanera' and 'Grijino' written across the bottom section.]

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2023, un ajuste por concepto de la inflación esperada proyectada por el Poder Ejecutivo para el período 1° de enero de 2023 al 30 de junio de 2023.

Décimo.- Correctivos de Inflación:

Las partes sociales acuerdan establecer durante la vigencia del presente acuerdo correctivos de inflación anuales por el 100 % de IPC, al 1° de julio de 2022, 1° de julio de 2023 y 1° de julio de 2024.

Por tanto, al 1° de julio de 2022 se establecerá si corresponde, un ajuste salarial en más por concepto de correctivo de inflación del período 1° de julio de 2021 al 30 de junio de 2022, comparando los ajustes otorgados por concepto de inflación esperada con la inflación real del período mencionado.

Al 1° de julio de 2023, se establecerá si corresponde, un ajuste salarial en más por concepto de correctivo de inflación del período 1° de julio de 2022 al 30 de junio de 2023 comparando los ajustes otorgados por concepto de inflación esperada con la inflación real del período mencionado.

Correctivo Final.- Al 1° de julio de 2024 se establecerá si corresponde, un ajuste salarial en más por concepto de correctivo de inflación final del período 1° de julio de 2023 al 30 de junio de 2024, comparando los ajustes otorgados por concepto de inflación esperada con la inflación real del período mencionado.

Décimo primero.- Regulaciones:

11.1. 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 legal".

11.2. Descansos intermedios:

Se ratifica la vigencia preceptiva del descanso intermedio de 30 minutos, para todo el personal obrero comprendido en el grupo 2 subgrupo 01, de los Consejos de Salarios, y además los 10 minutos de descanso que se gozan en cada media jornada, abonados como trabajo efectivo.

11.3 Jornada frustrada:

En caso de realizarse jornadas de trabajo inferiores a cuatro horas, se deberá abonar a los operarios convocados, el jornal correspondiente a media jornada, como si efectivamente la hubieren trabajado. Las jornadas superiores a cuatro horas, se abonarán con arreglo a las realmente laboradas.

11.4. Entrega gratuita de equipos y herramientas:

En las secciones que corresponda, el operario será provisto sin cargo, de los siguientes elementos de trabajo: dos trajes, dos pares de botas de goma por año, y un casco aprobado por el BSE por única vez; dos cuchillos por año; una vaina; una chaira, y un gancho por una sola vez. Cuando se trabaje en tareas con agua u otros elementos que puedan afectar al operario o a su indumentaria, será provisto, de dos delantales impermeabilizados y dos equipos de agua por año para los trabajadores cuya tarea lo requiera. En caso de uso indebido se cobrará el gasto de reposición.

11.5. Pago a los operarios por realizar trabajos fuera de las empresas:

Serán de cargo de las empresas, los gastos en que incurran los trabajadores por concepto de viáticos, cuando se dispongan que los mismos desempeñen tareas fuera de su lugar habitual de trabajo, los que deberán ser justificados en cada caso.

11.6 Compensación por trabajo nocturno

- a) Cuando un trabajador cumpla tareas dentro del horario nocturno, tendrá una bonificación del 20% sobre el valor de su salario básico simple.
- b) A los efectos del ítem anterior, se considerará horario nocturno el comprendido entre las 22 hs y las 6 hs. No obstante, dicho período de 8 horas podrá ser adelantado o atrasado en común acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores, y en este caso, ese horario será el que tenga vigencia para el ítem anterior.
- c) Cuando el trabajador cumpla tareas parte en horario nocturno y parte no, la bonificación establecida se pagará solamente sobre las horas trabajadas en el horario nocturno. Si las horas trabajadas en horario nocturno son 5 (cinco) o más, la jornada se reputara nocturna.
- d) Cuando un trabajador que haya trabajado habitualmente en horario nocturno, cualquiera fuere el tiempo en que haya permanecido en dicho régimen, pase a trabajar en horario diurno, dejará de percibir la mencionada bonificación.
- e) Lo percibido por el trabajador por concepto de bonificación de horario nocturno, deberá computarse a los efectos del cálculo de jornal de licencia y salario vacacional. Si el horario es parte nocturno y parte diurno, se considerará a dichos efectos la remuneración como variable.

11.7. Servicio de locomoción:

Las empresas seguirán proporcionando un servicio de locomoción en las zonas en las que existe servicio estable de compañías de ómnibus, con igual recorrido que éstos, durante las horas en que el mismo no funciona, para el caso de convocatoria general. Cuando dicho servicio de ómnibus no exista, se proveerá de transporte con un recorrido fijo a los fines de facilitar el arribo y retorno de los

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
FOICA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
SIN FOLIO 2

[Handwritten signatures]
Cristhian Barza
[Signature]
[Signature]
[Signature]

trabajadores, brindándose estos servicios desde y hasta los lugares en que existan líneas de locomoción.

11.8. Quebranto de caja:

Se establece para los cajeros el valor mínimo de quebranto de caja, en el equivalente al 10% del salario de cajero, siendo privativo de cada empresa, el régimen de liquidación del mismo.

11.9. Vestimenta personal administrativo:

En caso de que las empresas exijan a su personal administrativo vestimenta uniforme, será provista por éstas sin costo alguno para los trabajadores.

11.10. Remuneración por categoría menor y superior:

Los operarios que desempeñen transitoriamente una tarea retribuida con remuneración menor de la suya, percibirán el salario correspondiente a su categoría propia y si el traslado se produjera a tarea compensada con mayor remuneración, percibirán el jornal asignado a la misma, siempre y cuando la desempeñe por un período no menor a media jornada, por el tiempo efectivamente trabajado.

11.11. Tareas simultáneas:

Todo aquel operario que desempeñe en forma simultánea dos o más tareas, en una línea de producción, con independencia de la categoría o de la sección a la cual corresponda, recibirá un incremento salarial de un 15% (quince por ciento) sobre su retribución propia, sujeto a la condición de que dicha situación se mantenga. Este porcentaje podrá ser aumentado mediante acuerdo de partes.

11.12. Descanso para trabajadores de cámara de frío:

Por trabajadores de cámara de frío se entiende a los que trabajan a temperaturas inferiores a 6° sobre cero. Dichos trabajadores dispondrán de 15 minutos de descanso fuera del frío, por cada 45 minutos trabajados dentro del mismo. Este descanso se computará como tiempo efectivamente trabajado.

11.13. Remuneración por categoría superior para el personal administrativo:

Si un funcionario administrativo desempeña una función en un plazo de 10 días hábiles continuos o 10 días hábiles discontinuos en un plazo de 6 meses, cuya retribución salarial es mayor a la suya, corresponderá el pago de la diferencia salarial, la cual se liquidará en el primer caso con el salario del mes en que desempeñó dicha función; y en el segundo caso, al vencimiento del plazo estipulado.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Teica

[Handwritten signature]

Cristhian Banaa

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
15 minutos

11.14. Contrato a prueba:

El contrato a prueba para los trabajadores de la Industria Frigorífica, tendrá un plazo máximo de 90 días efectivamente trabajados.

11.15. Licencia especial:

Un día remunerado, por examen de PAP y/o mamografía, adicional al establecido legalmente y de un día para exámenes prostático-urológicos. Esta última se otorgará a partir de los 40 años. Estas licencias se deberán acreditar de forma fehaciente.

11.16. Carné de salud:

Las empresas se harán cargo, una vez al año, del costo del carné de salud de todos los trabajadores. En el caso en que el mismo se realice dentro de las instalaciones de la empresa, el tiempo insumido en el mismo, se considerará como efectivamente trabajado.

11.17 Carné de manipulador de alimentos:

Las empresas pagarán el costo del curso de manipulador de alimentos cuando el mismo sea obligatorio para la empresa y siempre que el trabajador concurra al mismo en los días y horarios establecidos para realizarlo. Si el curso coincide con las horas de trabajo, las mismas serán abonadas por la empresa.

11.18. 28 de mayo:

Se establece que el 28 de mayo de cada año será considerado como feriado no laborable pago, para todos los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo.

11.19. Inasistencia autorizada.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse tres días por año a efectos de la atención de asuntos de carácter particular. Los trabajadores que pretendan hacer uso de este beneficio deberán solicitarlo a la empresa con una antelación mínima de 72 horas y autorizarse por ésta antes de hacer uso de la misma.

El goce de este beneficio no supone el pago de salario, sin perjuicio de lo cual, no tendrá como consecuencia la pérdida de primas o beneficios asociados a la asistencia del trabajador.

11.20 Normas sobre igualdad:

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, ley 17.242 sobre prevención de cáncer genitomamario, ley 17.817 sobre racismo, xenofobia y toda forma de discriminación, ley 18.561 sobre prevención y sanción

del acoso en el ámbito laboral. 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 otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes. (CIT 100, 111, 156) y Declaración Sociolaboral del Mercosur. Queda expresamente establecido que el sexo no será causal de diferencia en las remuneraciones, y se comprometen a respetar el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cuanto a ascensos, otorgamiento de tareas y salarios.

11.21 Empleo juvenil:

Las partes resaltan la importancia de las acciones tendientes a facilitar el empleo juvenil plasmadas en la ley 19.133.

11.22 Prima por matrimonio, nacimiento y adopción:

Las empresas abonarán una prima por matrimonio, nacimiento, o adopción cuyo valor será de \$ 1.867 (pesos uruguayos mil ochocientos sesenta y siete) la que se reajustará en las oportunidades y porcentajes de ajuste del salario. El hecho se acreditará mediante la partida correspondiente.

11.23 Prima por Presentismo:

Las empresas abonarán una prima por presentismo mensual de \$ 2.506 (pesos uruguayos dos mil quinientos seis). El monto de dicha prima se incrementará durante la vigencia del presente Acuerdo de Consejo de Salarios en las mismas oportunidades y porcentajes que los salarios del sector.

Adicionalmente, al 1° de enero de 2022 se incrementará en \$ 300 (pesos uruguayos trescientos).

Las partes acuerdan la siguiente regulación de la prima por presentismo, que se establece sin perjuicio de regímenes presentes o futuros más beneficiosos sea en dinero o en especie. La referida prima por presentismo no se perderá ni se verá afectada en forma alguna por las siguientes ausencias: Licencia por duelo por fallecimiento de madre, padre, hijos, cónyuge o concubino / Licencia especial por Donación de sangre / Licencia especial por examen PAP y/o mamografía / Licencia especial por exámenes prostático - urológicos / Ausencia por citación judicial como testigo.

Este beneficio no es adicional a otros beneficios de presentismo o asiduidad, o primas que incentiven la concurrencia diaria y puntual al trabajo, que estén siendo aplicados en la actualidad en las empresas, pero si éstos son de monto inferior, se deberá abonar la diferencia hasta alcanzar el valor establecido en el presente acuerdo, manteniendo las condiciones mas beneficiosas actualmente.

[Handwritten signatures in blue ink on the left margin]

[Handwritten signature 'Cris Florioz' in blue ink on the right margin]

[Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page]

11.24 - Se concede en forma excepcional y por única vez una partida extraordinaria por concepto de gratificación, por la suma nominal de \$ 25.000 (pesos uruguayos veinticinco mil) a ser abonada en tres cuotas según el siguiente detalle: \$ 10.000 (pesos uruguayos diez mil) en el mes de diciembre de 2021; \$ 5.000 (pesos uruguayos cinco mil) en el mes de abril de 2022 y \$ 10.000 (pesos uruguayos diez mil) en el mes de diciembre de 2022. Cada cuota de dicha partida será percibida por los trabajadores que a la fecha de pago de la misma, hayan cumplido efectivamente 90 jornales trabajados en la empresa. En caso de encontrarse el trabajador en seguro de desempleo por suspensión total al momento del pago, la cuota será abonada dentro de los 10 días siguientes al reintegro a la actividad. Las partes dejan constancia que la gratificación extraordinaria convenida en la presente cláusula no se encuentra grabada con contribuciones especiales a la seguridad social en virtud de lo dispuesto en el Art. 158 de la ley 16713.

11.25 - Pago de haberes en los sectores de producción los días de auditorías sanitarias oficiales del exterior. En caso de ser necesario introducir cambios en la producción, el día de la auditoría se abonará según el promedio de los últimos 12 días trabajados.

Décimo Segundo.- Licencia y actividad sindical:

12.1. Las empresas pagarán como efectivamente trabajadas, 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 los máximos mensuales establecidos, calculados sobre los trabajadores que figuran en planilla, de acuerdo al siguiente detalle:

- a) Hasta 350 trabajadores: 82 horas sindicales.
- b) De 351 a 450 trabajadores: 104 horas sindicales
- c) De 451 a 550 trabajadores: 126 horas sindicales.
- d) De 551 a 650 trabajadores 148 horas sindicales
- e) De 651 trabajadores en adelante: 170 horas sindicales.

Las horas establecidas son mensuales y no acumulables.

12.2. En caso de 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 100 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.

Esta licencia sindical se otorga hasta un total de 11 dirigentes nacionales de la FOICA.

La FOICA comunicará por escrito la lista de los 11 dirigentes al Consejo de Salarios y en caso de cambios efectuará las actualizaciones correspondientes.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signature and date '2021/11/22' in blue ink on the right margin]

[Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page]

12.3. Las empresas facilitarán la colocación y utilización de carteleras sindicales, en lugares adecuados y de fácil acceso para los empleados.

12.4. Cuando el empleado afiliado a una organización sindical en cada empresa, lo solicite y lo consienta en forma escrita, ésta descontará 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 en un plazo de cinco días hábiles a partir de la liquidación de haberes, a la o a las personas que la organización sindical indique, lo que deberá ser comunicado a la empresa en forma fehaciente.

Décimo Tercero: Salud y Seguridad Laboral: Las partes empleadora y trabajadora reafirman la importancia de la constitución de la Comisión Bipartita de Salud y Seguridad Laboral, creada según convenio colectivo de 11 de mayo de 2011, la que se encuentra trabajando en los temas concernientes a la misma, comprometiéndose ambas partes a brindar el apoyo necesario para su buen funcionamiento y al cumplimiento cabal de las normas vigentes en la materia aplicables a la Industria Frigorífica.

Décimo Cuarto: Comisión de categorías:

Se formará una comisión bipartita, con seguimiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que comenzará a estudiar las categorías de las diferentes secciones que no estén comprendidas (puestos nuevos) en los laudos vigentes. En caso de arribarse a acuerdo, el mismo tendrá vigencia a partir de su celebración.

Décimo Quinto: Cláusula de paz:

15.1. Las partes acuerdan que durante la vigencia de este acuerdo, los Comités o Sindicatos de empresa de la Industria Frigorífica, 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 que tengan fundamento en aspectos o reivindicaciones acordados y discutidos en el presente Acuerdo.

15.2. Se excluyen en forma expresa las medidas de acción gremial de carácter general 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 lo establecido en el numeral 15.1. de esta cláusula.

Décimo Sexto.- Normas de prevención y solución de conflictos:

Las partes acuerdan en caso de diferendo o conflicto, antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier tipo, que los involucrados agotarán las instancias de diálogo a los efectos de encontrar soluciones al mismo, y en caso de

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the text block]

mantenerse el diferendo, se someterá el mismo a la Dinatra que solicitará los antecedentes de las negociaciones bipartitas celebradas y en su caso al Consejo de Salarios del grupo 2, subgrupo 1 Industria Frigorífica, el que cumplirá las funciones de conciliación previstas en la Ley No. 10.449.

Décimo Séptimo.- Vigencia:

Al vencimiento del presente acuerdo del Consejo de Salarios, mantendrán plena vigencia todas las cláusulas del mismo hasta que sean modificadas o derogadas por un nuevo acuerdo posterior, de esta rama de actividad celebrado dentro o fuera del ámbito de los consejos de salarios, excepto aquellas cláusulas establecidas por la exclusiva vigencia del presente acuerdo (Cláusula 11.24 – Partida extraordinaria por concepto de gratificación).

Décimo Octavo.- Votación:

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

Décimo Noveno.- Declaración unilateral del sector empleador:

Los delegados del sector empleador ratificando lo expresado durante las negociaciones de este acuerdo reivindican que el sector triperías debería ser considerado en un capítulo aparte del Subgrupo 01 considerando la estructura de costos y funcionamiento de las empresas que lo componen.

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