



REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION NACIONAL
DEL TRABAJO

ACTA VOTACION CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 03 de noviembre de 2021, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo 1 "Procesamiento y conservación**

de alimentos, bebidas y tabaco", integrado: por el Poder Ejecutivo: Mag. Maite Ciarniello, Tec RR.LL. Valeria Charlone y Dr. Nelson Díaz; por el Sector Empresarial: Dr. Roberto Falchetti y Sr. Raúl Damonte; y por el Sector Trabajador: Sres: Federico Barrios y Fernando Ferreira; y los Delegados en el **Subgrupo 08, Capítulo 1 "Aceite"**: por el Sector Empleador: la Sra. Katherine Ríos y el Sr Leonardo Botto asistidos por el Dr. Antonio Kamaid, y por el Sector Trabajador: la Sra. Mirna Cruz y los Sres. José Fernández y Marcelo Sosa (en representación de la UTA, Unión de Trabajadores del Aceite), **SE HACE CONSTAR QUE:**

Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo 1, **Subgrupo 08 Capítulo 1 "Aceite"**, 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, 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, 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 y sus trabajadores dependientes de las categorías laudadas, salvo en aquellos casos que se establezca lo contrario. También quedará incluido el personal de Laboratorio.

SEGUNDO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales. El presente Acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de julio del año 2021 y el 30 de junio del año 2023, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1º de julio de 2021, 1º de enero de 2022, 1º de julio de 2022, 1º de enero de 2023.

En consecuencia, las estipulaciones, beneficios y obligaciones recogidos en el presente acuerdo, se aplicarán exclusivamente durante la vigencia de este acuerdo o durante el lapso de tiempo que expresamente se establezca en cada caso, caducando automáticamente al cumplirse el plazo o condición establecida.

TERCERO: Ajustes salariales por período. Durante la vigencia de este acuerdo, se otorgarán los siguientes ajustes salariales, por concepto de inflación esperada para el semestre que que inicia, aplicables a partir de las fechas que se indican:

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- A) **1° de Julio de 2021:** 1,80% (uno con ochenta por ciento) por concepto de aumento nominal a partir del 1ero de julio de 2021. Aquellas empresas que no hayan abonado el correctivo del acuerdo anterior, deberán acumular el 1,17%, abonando en esta oportunidad 2,99%.
- B) **1° de Enero de 2022:** Se aplicará un aumento nominal fijo del 3,70% (tres con setenta por ciento) respecto de los salarios vigentes al día 31 de diciembre de 2021
- C) **1° de Julio de 2022:** Se aplicará un aumento nominal fijo del 2,0% (dos por ciento) respecto de los salarios vigentes al día 30 de junio de 2022.
- D) **1° de Enero de 2023:** Se aplicará un aumento nominal fijo del 3,0% (tres por ciento) respecto de los salarios vigentes al día 31 de diciembre de 2022.

CUARTO: Retribuciones mínimas por categoría.

En aplicación de lo dispuesto en la cláusula TERCERA, a partir del **1° de Julio de 2021** las retribuciones mínimas nominales para el sector quedan fijadas en los valores que se establecen en el cuadro siguiente:

| Categoría | Salarios mínimos por jornal al 01/07/2021 2,99% (1,17% + 1,80%) |
|--------------------------------|--|
| Ayudante de extracción | 2429,50 |
| Ayudante de foguista | 2429,50 |
| Ayudante de peletero | 2263,78 |
| Ayudante de prensero | 2263,78 |
| Ayudante de refinador | 2429,50 |
| Chofer | 2242,81 |
| Descascarador | 2477,05 |
| Encargado de cortes | 2477,05 |
| Extractorista | 2643,83 |
| Foguista | 2643,83 |
| Foguista de envasado | 2343,80 |
| Limpiador/a* | 927,81 |
| Maquinista de turbina | 2643,82 |
| Medio oficial Mantenimiento | 2063,26 |
| Molinero | 2477,05 |
| Oficial 1ero. de Mantenimiento | 2500,94 |
| Oficial 2do. de Mantenimiento | 2804,10 |
| Oficial 3ero. de Mantenimiento | 3039,38 |
| Oficial 4to. de Mantenimiento | 3454,63 |
| Operador de aceitería | 2559,59 |
| Operador de planta | 2343,79 |
| Operador de secadora | 2477,05 |

| Categoría | Salarios mínimos por jornal al 01/07/2021 2,99% (1,17% + 1,80%) |
|------------------------------|--|
| Operador Parque de tanques | 2242,81 |
| Operador Planta de efluentes | 2242,81 |
| Peletero | 2477,05 |
| Peón | 1771,62 |
| Peón "B" | 1305,90 |
| Peón Eventual | 1771,62 |
| Peón práctico | 1917,46 |
| Presero | 2477,05 |
| Preparador de mayonesa | 2343,79 |
| Refinador | 2643,83 |
| Serenos - Porteros* | 937,09 |

En aplicación de lo dispuesto en la cláusula TERCERA, a partir del 1° de enero de 2022 las retribuciones mínimas nominales para el sector quedan fijadas en los valores que se establecen en el cuadro siguiente:

| Categoría | Salarios mínimos por jornal al 01/01/2022 3,7% |
|--------------------------------|---|
| Ayudante de extracción | 2519,39 |
| Ayudante de foguista | 2519,39 |
| Ayudante de peletero | 2347,54 |
| Ayudante de presero | 2347,54 |
| Ayudante de refinador | 2519,39 |
| Chofer | 2325,79 |
| Descascarador | 2568,70 |
| Encargado de cortes | 2568,70 |
| Extractorista | 2741,65 |
| Foguista | 2741,65 |
| Foguista de envasado | 2430,52 |
| Limpiador/a* | 962,14 |
| Maquinista de turbina | 2741,64 |
| Medio oficial Mantenimiento | 2139,60 |
| Molinero | 2568,70 |
| Oficial 1ero. de Mantenimiento | 2593,47 |
| Oficial 2do. de Mantenimiento | 2907,85 |
| Oficial 3ero. de Mantenimiento | 3151,84 |
| Oficial 4to. de Mantenimiento | 3582,45 |
| Operador de aceitería | 2654,29 |

| | |
|------------------------------|---------|
| Operador de planta | 2430,51 |
| Operador de secadora | 2568,70 |
| Operador Parque de tanques | 2325,79 |
| Operador Planta de efluentes | 2325,79 |
| Peletero | 2568,70 |
| Peón | 1837,17 |
| Peón "B" | 1354,22 |
| Peón Eventual | 1837,17 |
| Peón práctico | 1988,41 |
| Presero | 2568,70 |
| Preparador de mayonesa | 2430,51 |
| Refinador | 2741,65 |
| Serenos - Porteros* | 971,76 |

En aplicación de lo dispuesto en la cláusula TERCERA, a partir del 1° de julio de 2022 las retribuciones mínimas nominales para el sector quedan fijadas en los valores que se establecen en el cuadro siguiente:

| Categoría | Salarios mínimos por jornal al 01/07/2022 2,0% |
|--------------------------------|--|
| Ayudante de extracción | 2569,78 |
| Ayudante de foguista | 2569,78 |
| Ayudante de peletero | 2394,49 |
| Ayudante de presero | 2394,49 |
| Ayudante de refinador | 2569,78 |
| Chofer | 2372,31 |
| Descascarador | 2620,07 |
| Encargado de cortes | 2620,07 |
| Extractorista | 2796,48 |
| Foguista | 2796,48 |
| Foguista de envasado | 2479,13 |
| Limpiador/a* | 981,38 |
| Maquinista de turbina | 2796,47 |
| Medio oficial Mantenimiento | 2182,39 |
| Molinero | 2620,07 |
| Oficial 1ero. de Mantenimiento | 2645,34 |
| Oficial 2do. de Mantenimiento | 2966,01 |
| Oficial 3ero. de Mantenimiento | 3214,87 |
| Oficial 4to. de Mantenimiento | 3654,10 |
| Operador de aceitería | 2707,38 |
| Operador de planta | 2479,12 |
| Operador de secadora | 2620,07 |
| Operador Parque de tanques | 2372,31 |
| Operador Planta de efluentes | 2372,31 |

| Categoría | Salarios mínimos por jornal al 01/07/2022 2,0% |
|------------------------|---|
| Peletero | 2620,07 |
| Peón | 1873,91 |
| Peón "B" | 1381,30 |
| Peón Eventual | 1873,91 |
| Peón práctico | 2028,17 |
| Presero | 2620,07 |
| Preparador de mayonesa | 2479,12 |
| Refinador | 2796,48 |
| Serenos - Porteros* | 991,20 |

En aplicación de lo dispuesto en la cláusula TERCERA, a partir del 1° de enero de 2023 las retribuciones mínimas nominales para el sector quedan fijadas en los valores que se establecen en el cuadro siguiente:

| Categoría | Salarios mínimos por jornal al 01/01/2023 3,0% |
|--------------------------------|---|
| Ayudante de extracción | 2646,87 |
| Ayudante de foguista | 2646,87 |
| Ayudante de peletero | 2466,33 |
| Ayudante de presero | 2466,33 |
| Ayudante de refinador | 2646,87 |
| Chofer | 2443,48 |
| Descascarador | 2698,68 |
| Encargado de cortes | 2698,68 |
| Extractorista | 2880,38 |
| Foguista | 2880,38 |
| Foguista de envasado | 2553,50 |
| Limpiador/a* | 1010,82 |
| Maquinista de turbina | 2880,37 |
| Medio oficial Mantenimiento | 2247,86 |
| Molinero | 2698,68 |
| Oficial 1ero. de Mantenimiento | 2724,70 |
| Oficial 2do. de Mantenimiento | 3054,99 |
| Oficial 3ero. de Mantenimiento | 3311,32 |
| Oficial 4to. de Mantenimiento | 3763,72 |
| Operador de aceitería | 2788,60 |
| Operador de planta | 2553,49 |
| Operador de secadora | 2698,68 |
| Operador Parque de tanques | 2443,48 |

| Categoría | Salarios mínimos por jornal al 01/01/2023 3,0% |
|------------------------------|---|
| Operador Planta de efluentes | 2443,48 |
| Peletero | 2698,68 |
| Peón | 1930,13 |
| Peón "B" | 1422,74 |
| Peón Eventual | 1930,13 |
| Peón práctico | 2089,02 |
| Presero | 2698,68 |
| Preparador de mayonesa | 2553,49 |
| Refinador | 2880,38 |
| Serenos - Porteros* | 1020,93 |

QUINTO: Correctivo final.

Al final del acuerdo y una vez conocidos los datos del IPC registrado en el período de vigencia del presente acuerdo, se aplicará un correctivo nominal en más o en menos equivalente a la inflación del período comprendido entre el 01/07/21 y el 30/06/2023, descontando los aumentos salariales nominales otorgados con vigencia a partir del 01/07/2021 (1,8%%), del 01/01/2022 (3,7%), del 01/07/2022 (2,0%) y del 01/01/2023 (3%).

SEXTO: PARTIDAS ADICIONALES.

Se convienen las siguientes partidas adicionales:

6.1. TICKET ALIMENTACIÓN. Durante la vigencia de este acuerdo, se fija en la suma de hasta mil quinientos pesos uruguayos (\$ 1.500,00), por mes, el beneficio del Ticket Alimentación establecido en la Cláusula QUINTA, apartado I) del Acta de Consejo de Salarios de fecha 21 de noviembre de 2016, al que se aplicarán las siguientes estipulaciones:

- i. Será requisito para el cobro de cada partida mensual de \$ 1.500 (mil quinientos pesos uruguayos) que el trabajador haya generado el cien por ciento (100 %) de la prima por presentismo en el mes inmediato anterior al mes al que corresponda dicha partida.
- ii. En los casos que el trabajador no haya generado el 100 % de la prima por presentismo en el mes inmediato anterior al mes al que corresponda la partida mensual, pero haya alcanzado el cincuenta por ciento (50 %) de la prima por presentismo, la partida en Ticket Alimentación a abonar en ese mes será de \$ 750 (setecientos cincuenta pesos uruguayos).
- iii. En los casos que el trabajador no haya generado al menos el cincuenta por ciento (50 %) de la prima presentismo en el mes inmediato anterior al mes al que corresponda la

partida mensual, perderá el derecho al cobro de la partida en Ticket Alimentación mensual que se establece en esta cláusula.

- iv. En aquellos meses que el trabajador usufructúe su licencia anual reglamentaria, el importe a pagar por concepto de Ticket de Alimentación se prorrateará en función de los días hábiles efectivamente trabajados.
- v. En caso que el trabajador se adhiera a medidas de paro generales parciales o de 24 horas decretadas con carácter general por el PIT CNT, se prorrateará el tiempo efectivamente trabajado en el mes inmediato anterior. Igual criterio se adoptará en caso que el trabajador deba retirarse de su puesto como consecuencia de accidente de trabajo debidamente acreditado y aceptado como tal por el Banco de Seguros del Estado, prorrateándose el tiempo efectivamente trabajado, sin que el retiro por la razón antedicha implique pérdida del beneficio que se establece en esta cláusula.
- vi. En caso que el trabajador cobre la Prima por Presentismo Prorrateada por los descuentos correspondientes por aplicación de las tolerancias establecidas en la Cláusula NOVENA, apartado ii. del Acta de Consejo de Salarios de fecha 29 de noviembre de 2016, el importe a pagar por concepto de Ticket de Alimentación se prorrateará en función de las horas efectivamente trabajadas.
- vii. Finalizado el plazo de vigencia de este acuerdo, el ticket alimentación quedará fijado en la suma de hasta mil pesos uruguayos (\$1.000) mensuales.

6.2. **ADICIONAL DE FIN DE AÑO.** Se renueva durante la vigencia de este acuerdo, el beneficio establecido en la Cláusula QUINTA, apartado II) del Acta de Consejo de Salarios de fecha 21 de noviembre de 2016. En consecuencia y durante el plazo indicado, se mantiene la sustitución de la Canasta de Fin de Año por el pago de una Partida Única en Ticket Alimentación cuyo cobro e importe, dependerá del cumplimiento y/o cobro de la prima por presentismo que el involucrado haya generado en el período que se establece, de acuerdo al siguiente detalle:

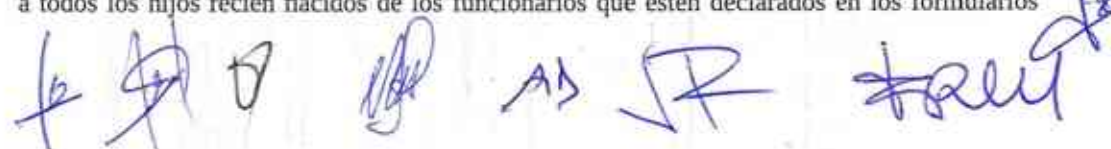
- i. El importe de la partida a percibir se fijará atendiendo a la actividad del trabajador en el período comprendido entre los meses de diciembre de 2020 a noviembre de 2021 y en el período comprendido entre los meses de diciembre de 2021 y noviembre de 2022. A tales efectos, se aplicarán los siguientes criterios:
 - a. Opción 1: Los trabajadores que hayan generado el cien por ciento (100 %) de la prima por presentismo por lo menos en 9 (nueve) oportunidades en el período comprendido entre los meses de diciembre de 2020 y noviembre de 2021 y en el período comprendido entre los meses de diciembre de 2021 y noviembre de 2022 percibirán el equivalente de hasta \$ 2.400 (dos mil cuatrocientos pesos uruguayos) en Ticket Alimentación por el período considerado.

- b. Opción 2: Los trabajadores que hayan generado el cien por ciento (100%) de la prima por presentismo en por lo menos 6 (seis) oportunidades en el período comprendido entre los meses de diciembre de 2020 y noviembre de 2021 y en el período comprendido entre los meses de diciembre de 2021 y noviembre de 2022 percibirán el equivalente hasta \$ 1.200 (mil pesos doscientos uruguayos) en Ticket Alimentación por el período considerado.
 - c. Opción 3: Los trabajadores que no hayan generado el cien por ciento (100 %) de la prima por presentismo en por lo menos seis (6) oportunidades en el período comprendido entre los meses de diciembre de 2020 y noviembre de 2021 y en el período comprendido entre los meses de diciembre de 2021 y noviembre de 2022 percibirán el equivalente hasta \$ 600 (seiscientos pesos uruguayos) en Ticket Alimentación por el período considerado.
- ii. El pago de la Partida Adicional de Fin de Año, se realizará en todos los casos mediante la entrega de Ticket Alimentación.
 - iii. A los efectos de considerar el cumplimiento que el trabajador haya registrado respecto de la prima por presentismo para habilitar el cobro de la partida adicional de fin de año, se considerará todo el desempeño del involucrado en cada uno de los períodos indicados, esto es, diciembre de 2020 a noviembre de 2021 y diciembre de 2021 a noviembre de 2022, acumulando oportunidades en que se haya generado el cien por ciento (100 %) de la prima correspondiente con los meses en que se haya generado el cincuenta por ciento (50 %) de la misma. A vía de ejemplo, un trabajador que haya generado el cincuenta por ciento (50 %) de la prima por presentismo en 12 (doce) meses, se computará como si hubiera generado la prima por presentismo completa (100 %) en por lo menos 6 (seis) oportunidades, generando el derecho establecido en la Opción 2 que antecede.
 - iv. Finalizado este acuerdo caducará el beneficio adicional implementado en esta cláusula y se retomará el beneficio de la Canasta de Fin de Año (Valor \$ 600,00), en los términos que regían al 30 de Junio de 2016.



SÉPTIMO: BENEFICIOS ADICIONALES.

7.1. **SET DE NACIMIENTO:** Durante la vigencia de ese acuerdo, se renueva el beneficio de Set de Nacimiento, establecido en la Cláusula Sexta apartado I) del Acta de Consejo de Salarios de fecha 21/11/2016, cuyo monto se fija durante dicha vigencia en la suma de dos mil pesos uruguayos (\$ 2.000,00), manteniéndose en todos sus términos los requisitos, condiciones y plazos de vigencia y caducidad establecidos para su aplicación. En consecuencia, se otorgará a todos los hijos recién nacidos de los funcionarios que estén declarados en los formularios



3100 de BPS y que hayan sido entregados en la empleadora, un Set de Nacimiento cuyo valor máximo en artículos para bebé será de \$ 2.000 (dos mil pesos uruguayos) IVA incluido.

Para percibir este beneficio el funcionario tendrá un plazo máximo de 3 (tres) meses a contar desde la fecha del nacimiento del beneficiario, para declarar a su hijo recién nacido en el Formulario 3100 de BPS y entregar el mismo a su empleadora.

Finalizado este acuerdo caducará el beneficio adicional implementado en esta cláusula y se retomará el beneficio en los términos y montos que regían al 30 de Junio de 2018 (mil trescientos pesos uruguayos, \$1300 IVA Incluido).

7.2. SET DE ESTUDIO: Durante la vigencia de este acuerdo, se fija en la suma de mil setecientos pesos uruguayos (\$ 1.700) el valor del beneficio de "Set de Estudio", establecido en la Cláusula Sexta apartado II) del Acta de Consejo de Salarios de fecha 21/11/2016, manteniéndose en todos sus términos los requisitos, condiciones y plazos de vigencia y caducidad establecidos para su aplicación, sin perjuicio de su extensión a los hijos de los funcionarios que cuenten con tres (3) años de edad.

En consecuencia, al inicio del ciclo educativo se otorgará a todos los hijos o menores a cargo (con resolución judicial) de los funcionarios que estén declarados en los Formularios 3100 de BPS que hayan sido entregados en tiempo y forma a su empleadora y cuyas edades se ubiquen al 30 de abril de cada año, entre los 3 (tres) y 15 (quince) años, un Set de Estudio consistente en útiles y materiales de estudio, cuyo valor máximo será de \$ 1.700 (mil setecientos pesos uruguayos) IVA incluido. Será requisito para el cobro del beneficio, la presentación de certificado expedido por las autoridades competentes, acreditando que el/la menor que genera el beneficio se encuentra inscripto en los cursos correspondientes.

Finalizado este acuerdo caducará el beneficio adicional implementado en esta cláusula y se retomará el beneficio en los términos que regían al 30 de Junio de 2018 (mil trescientos pesos uruguayos, \$1300 IVA Incluido).

OCTAVO: PRIMA POR PRESENTISMO.

8.1. La prima por concepto de Presentismo será equivalente al seis por ciento (6 %) sobre el jornal vigente por los días hábiles efectivamente trabajados. Se accederá al cobro de la misma, de acuerdo a las condiciones establecidas en la cláusula Novena: Partidas Adicionales/Primas I, del acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 21 de noviembre de 2016.

8.2. **Disposición aplicable exclusivamente a la empresa COUSA:** Complemento temporal adicional por presentismo. Durante la vigencia de este acuerdo, se mantendrá el incremento de la prima por concepto de Presentismo con un porcentaje adicional denominado "Complemento temporal adicional" por presentismo equivalente al tres por ciento (3 %) sobre el jornal vigente por

los días hábiles efectivamente trabajados. Dicho porcentaje deriva de la reasignación parcial, temporal y exclusivamente durante la vigencia de este Acuerdo, de la anteriormente denominada Prima por Biodiesel.

Sin perjuicio de ello, y del plazo de vigencia del acuerdo, se conviene que en caso de reinstalarse bajo cualquier modalidad o condición la denominada Prima por Biodiesel y en cualquier momento que ello ocurra, caducará el "Complemento temporal adicional por presentismo" del tres por ciento (3%), que se reintegrará a la Prima por Biodiesel, y se aplicará por concepto de Presentismo exclusivamente un porcentaje del seis por ciento (6%). Del mismo modo, finalizado este acuerdo caducará el beneficio adicional implementado en esta cláusula y se retomará el beneficio en los términos que regían al 30 de Junio de 2016, esto es, quedará sin efecto el "Complemento temporal adicional por presentismo".

Procederá el pago de la Prima por Presentismo (incluyendo el "Complemento temporal adicional por presentismo") cuando se cumplan las condiciones establecidas en la Cláusula NOVENA apartado I) del Acta de fecha 21/11/2016.

NOVENO: PRIMA POR ANTIGÜEDAD.

9.1. Se renueva el beneficio de la prima por antigüedad que, durante toda la vigencia de este acuerdo, se establece en la suma fija de \$ 275 (doscientos setenta y cinco pesos uruguayos) mensuales por todo el período.

9.2. Se transcriben las condiciones para el cobro de la prima por antigüedad, prevista en Acta de Fecha 8 de setiembre de 1988 y modificada por Convenio Colectivo de fecha 8 de noviembre de 1990.

"- A los efectos del cobro mensual de la prima por antigüedad, el funcionario debe tener un mínimo de ciento sesenta (160) horas comunes trabajadas. Se perderá el derecho de cobro cuando el mínimo de 160 horas comunes trabajadas no se cubra por causas imputables al trabajador.

Se considerarán causas no imputables al trabajador únicamente cuando el mismo se encuentre amparado a uno de los siguientes organismos oficiales.

- Seguro de Enfermedad
- Banco de Seguros del Estado
- Seguro de Paro

Únicamente en estos tres casos se procederá de la siguiente manera:

- Se establecerá la proporción de lo que representan las horas en las que el trabajador no concurrió a trabajar por estar amparado únicamente a los organismos anteriormente descriptos sobre doscientas (200) horas comunes laborales.

Ejemplo: de 200 horas comunes correspondientes a 25 días normales laborables, un funcionario estuvo 9 días en DISSE equivalente a 72 horas comunes trabajó las restantes 16 jornadas que corresponden a 128 horas comunes. La proporción de las horas en que no concurrió a trabajar será igual a $72/200 = 0,36$.

Se establecerá entonces un nuevo mínimo de horas comunes laborables que el funcionario deberá trabajar para "ganar" el derecho de cobro de la prima por antigüedad en ese mes. Este nuevo mínimo será proporcional a las horas que estuvo amparado a dichos organismos. El "nuevo mínimo" se calculará: $160 - (160 \times 0,36) = 160 - 57,60 = 102,40$. Es decir que ahora 102 horas es el "nuevo mínimo" de horas comunes laborables que este funcionario deberá trabajar efectivamente para ganar el derecho al cobro de la prima por antigüedad en ese mes.

Alcanzado este nuevo mínimo de horas comunes laborables efectivamente trabajadas, las empresas pagarán la prima por antigüedad en una proporción directa a la proporción existente entre el nuevo mínimo y las 160 horas. Es decir:

160 horas comunes.....100%
102 horas comunes o más trabajadas en ese mes.....x%
 $x\% = 102 \times 100 / 160 = 64\%$ prima por antigüedad.

Si el funcionario no hubiese trabajado las 102 horas comunes laborables requeridas como nuevo mínimo, no tendrá derecho al cobro de la prima por antigüedad en ese mes.

Para los cálculos anteriores se redondeará la fracción de horas de la siguiente manera: hasta 0,50 inclusive, el número entero inmediato inferior y mayor de 0,50 el número entero inmediato superior.

- Lo percibido por concepto de prima por antigüedad, se tomará en cuenta únicamente para el cálculo de los siguientes rubros laborales: licencia, salario vacacional y aguinaldo".
- "El monto de la prima por antigüedad (...) se fija por año de antigüedad, con un mínimo de dos años y un máximo de 30 años.

9.3. Finalizado este acuerdo caducará el beneficio adicional implementado en esta cláusula y se retomará el beneficio en los términos que regían al 30 de Junio de 2018 (\$250 mensuales).

DÉCIMO: PRIMA POR NOCTURNIDAD.

Las horas nocturnas generadas a partir del mes siguiente a la firma de este acuerdo y durante la vigencia del mismo, serán abonadas con un recargo del veintisiete (27%) por ciento sobre el jornal base de cada trabajador.

Finalizado este acuerdo caducará el beneficio adicional implementado en esta cláusula y se retomará el beneficio en los términos que regían al 30 de Junio de 2016.

DÉCIMO PRIMERO: VIATICO A TRANSPORTISTAS – CHOFER EXTERNO.

Se acuerda que, durante la vigencia de este acuerdo, los chóferes que realicen tareas de reparto externo percibirán un viático diario por un monto de \$ 300 (trescientos pesos uruguayos) en aquellos días en que efectivamente realicen repartos, el que se acreditará mediante la presentación de los comprobantes diarios respectivos, por cada trabajador.

Finalizada la vigencia de este acuerdo, caducará el beneficio que se establece en esta cláusula.

DÉCIMO SEGUNDO: EMERGENCIA MÉDICA.

Se acuerda que, durante la vigencia de este acuerdo, se pagará a los empleados que se afilien a un sistema médico móvil previamente seleccionado por la empresa, hasta el cincuenta por ciento (50%) del valor de la cuota mensual del trabajador afiliado. Será carga de cada trabajador, notificar por escrito a la empresa su voluntad de acogerse y/o permanecer y/o cesar como beneficiario de esta prestación. Finalizado este convenio caducará el beneficio implementado en esta cláusula.

DÉCIMO TERCERO: PRIMA JUBILATORIA.

Durante la vigencia de este acuerdo y para todos los trabajadores con un mínimo de 10 años de antigüedad, se establece una prima jubilatoria de dos meses de salario (50 jornales de la categoría respectiva). A los solos efectos de esta cláusula, se entenderá como antigüedad, el tiempo de trabajo efectivo del trabajador en la empresa, independientemente de haber generado y cobrado o no la prima por antigüedad. Finalizado este convenio caducará el beneficio implementado en esta cláusula.

DÉCIMO CUARTO: PARTIDA ÚNICA

Se acuerda el pago de una gratificación excepcional por un monto máximo de hasta \$ 35.000,00 (treinta y cinco mil pesos uruguayos) o el porcentaje que corresponda según el caso, la que tendrá carácter extraordinario y se abonará por única vez a aquellos trabajadores que cumplan las condiciones que se establecen en esta cláusula.

i. El importe de la partida a percibir se fijará atendiendo a la actividad del trabajador en el período comprendido entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021. A los efectos de considerar el cumplimiento que el trabajador haya registrado respecto de los jornales trabajados se considerará todo el desempeño del involucrado en el período indicado de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Opción 1: Los trabajadores que hayan trabajado el 90 % (noventa por ciento) de los jornales laborables en el período indicado percibirán el 100 % de la gratificación, esto es, la suma de \$ 35.000,00 (treinta y cinco mil pesos uruguayos);

- b) Opción 2: Los trabajadores que hayan alcanzado el 75 % (setenta y cinco por ciento) de los jornales laborables en el período indicado, percibirán el 75 % de la gratificación, esto es, la suma de \$ 26.250,00 (veintiséis mil doscientos cincuenta pesos uruguayos)
- c) Opción 3: Los trabajadores que hayan alcanzado el 50 % (cincuenta por ciento) de los jornales laborables en el período indicado, percibirán el 50 % de la gratificación, esto es, la suma de \$ 17.500,00 (diecisiete mil quinientos pesos uruguayos)

ii. A los solos efectos de esta cláusula y del cobro de la gratificación, se incluirán en la consideración de jornales efectivamente trabajados, los siguientes casos ocurridos en el período indicado:

- Licencia anual reglamentaria;
- Períodos de certificación y amparo al subsidio de accidentes de trabajo que sirve el Banco de Seguros del Estado en aquellas situaciones en que el accidente o enfermedad que motiva la cobertura haya ocurrido en dependencias de la empresa, en ocasión y a causa del trabajo;
- Períodos de certificación médica como consecuencia de contagio y certificación por afección COVID 19, y los períodos de cuarentena obligatoria vinculados al virus SARS COV 2, siempre que tales situaciones (contagio o exposición y contacto directo con persona enferma) hayan ocurrido y/o tengan su origen en la actividad laboral en la empresa. No se incluirán aquellos casos en que la cuarentena responda a eventuales vínculos o contactos acaecidos fuera del ámbito laboral. A efectos de acreditar las situaciones mencionadas, se deberá aportar la información correspondiente, en formularios de declaración jurada que den cuenta de cada situación particular.
- Períodos de certificación médica por enfermedad común cubiertos y amparados por el Banco de Previsión Social, siempre que la determinación de incapacidad laboral transitoria haya sido efectuada por el médico del prestador habilitado, ingresada al sistema respectivo y se extienda por un lapso superior a los 30 días, considerando cada una de las certificaciones en forma independiente (no se sumarán períodos de certificación). En estos casos, se considerará como jornal efectivamente trabajado, el período de enfermedad transcurrido luego de superados los 30 días de certificación médica siempre que cumpla con los requisitos indicados.

iii. Con carácter excepcional, podrán acceder al cobro de la gratificación extraordinaria que se establece en esta cláusula, los trabajadores que cumplan tareas en empresas comprendidas en este convenio y que previamente hayan desarrollado actividades en las mismas por cuenta de empresas que brinden servicios tercerizados de suministro de mano de obra y/o de personal. En tal caso se considerarán los jornales trabajados en cada empresa en ambas modalidades

(esto es como trabajador dependiente o como trabajador vinculado a una empresa proveedora de mano de obra o personal), considerando los mismos criterios de cómputo de jornales y pago de porcentajes desarrollado precedentemente.

- iv. La gratificación que se establece en esta cláusula se abonará por única vez en el mes de noviembre de 2021.

DÉCIMO QUINTO: CUESTIONES DE GÉNERO.

Las partes reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza- etnia, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes, y se comprometen a colaborar con la difusión de la normativa y la adopción de políticas que contribuyan a la erradicación de prácticas discriminatorias de cualquier naturaleza y en particular respecto de la Ley 19.580. Artículo N°40.

DÉCIMO SEXTO: CLÁUSULA DE PAZ.

Durante la vigencia del presente acuerdo las partes se obligan a:

- i. No promover acciones que contradigan lo pactado en este o en otros convenios vigentes, ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por estos conceptos ni por los temas propuestos y/o tratados en esta ronda salarial.
- ii. No presentar reclamos que directa o indirectamente impliquen un aumento de los costos de las diferentes categorías laborales, los salarios y de los beneficios estipulados.

DÉCIMO SÉPTIMO: PREVENCIÓN DE CONFLICTOS.

Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una comisión bipartita. En caso de no llegarse a un acuerdo tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos que este asuma sus competencias. De no lograrse tampoco un acuerdo en este ámbito se elevará el diferendo a la competencia natural del MTSS a través de la DINATRA.

DÉCIMO OCTAVO: MECANISMO DE DENUNCIA.

El presente acuerdo se considera un compromiso integral, en consecuencia, el incumplimiento de cualquiera de sus disposiciones por cualquiera de las partes, dará derecho a considerarlo totalmente denunciado, en forma unilateral, dándose previamente cumplimiento con lo establecidos en las cláusulas DÉCIMO SEXTA Y DÉCIMO SÉPTIMA del presente acuerdo. Durante todas las instancias de negociación, consecuencia de la aplicación de las Cláusulas referidas, las 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 mecanismo válido de notificación cualquier medio escrito fehaciente. En todos los casos se deberá notificar a la contraparte y al MTSS. La denuncia tendrá efecto 5 (cinco) días hábiles posteriores a la fecha de la notificación escrita.

DÉCIMO NOVENO: PRÓRROGA - MANTENIMIENTO DE CONDICIONES, BENEFICIOS Y OBLIGACIONES.

Toda prórroga que eventualmente se disponga y/o acuerde respecto de las estipulaciones de este acuerdo deberá considerarse como comprensiva tanto de los beneficios como de las obligaciones correlativas que asumen las partes.

VIGÉSIMO: CAPACITACIÓN Y ADECUACIÓN A NUEVAS TECNOLOGÍAS.

Las partes acuerdan trabajar en forma conjunta para instrumentar mecanismos que permitan mejorar la capacitación de los trabajadores y la optimización de sus posibilidades de adecuación a las nuevas modalidades de trabajo, innovaciones tecnológicas y reorganización de la actividad con la finalidad de obtener la mayor eficiencia y rendimiento minimizando la afectación de puestos de trabajo.

VIGÉSIMO PRIMERO: RE-LIQUIDACIONES.

Las reliquidaciones que correspondan por aplicación de este Convenio deberán efectuarse a más tardar al 30 de diciembre de 2021.

VIGÉSIMO SEGUNDO: EXCEPCIÓN POR ÚNICA VEZ – ADICIONAL DE FIN DE AÑO.

Con carácter excepcional, por única vez y únicamente por el año 2021, se acuerda que el beneficio ADICIONAL DE FIN DE AÑO, renovado durante la vigencia de este convenio (CLÁUSULA SEXTA, APARTADO 6.2) se abonará a todos los trabajadores en su valor máximo de \$ 2.400,00 (dos mil cuatrocientos pesos uruguayos) independientemente de cuál haya sido la actividad del trabajador en el período comprendido entre los meses de diciembre de 2020 a noviembre de 2021, manteniéndose en todos sus términos las restantes condiciones.

Se lee la presente y se ratifica su contenido, para constancia de lo cual se firma en 6 ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

The block contains several handwritten signatures in blue ink. On the left side, there are signatures for 'Federico Basso' and 'Fernando Forastieri'. In the center, there is a signature for 'Valeria... MTSS'. On the right side, there are signatures for 'Gabriel... MTSS', 'Florencia... MTSS', and 'Alejo... Dr. Nelson Dio'. There are also some initials and other marks scattered around the signatures.