

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 25 de Noviembre de 2021, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 11 "Comercio Minorista de la Alimentación", constituido por los Delegados del Poder Ejecutivo: Lic. Marcelo Terevinto y Dras. Virginia Sequeira Virginia Falero y Silvana Golino; Por el sector empresarial así como también en representación de las empresas del Subgrupo 02 "Pollerías en Cadena": Sr. José Luis González, Sra. Karina Rosales y los representantes de los trabajadores del Subgrupo 02 "Pollerías en Cadena": Sres. Jecie Heredia, Miguel Eredia, Leonel Bianqui, Karla Silveira, convienen la celebración del presente acuerdo que regulará las condiciones laborales de la actividad, de acuerdo con los siguientes términos:

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

SEGUNDO.- Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcara el período comprendido entre el primero de julio de 2021 y el treinta de junio de 2023, disponiéndose que se efectuaran ajustes semestrales con fechas primero de julio de 2021, primero de enero de 2022, primero de julio de 2022 y primero de enero de 2023.

TERCERO.- Salarios mínimos nominales básicos por categorías al 1 de julio de 2021: Se establecen los siguientes salarios mínimos en moneda nacional por categoría a partir del primero de julio de 2021:

Operario de Servicio	\$22.996
Recepcionista, Telefonista	\$24.461
Aux. Adm., Aux. Departamento,	
Aux. Mantenimiento y Vendedor	\$25.438

Encargado/ Adm.,de Departamento,	\$28.864
de Mantenimiento y de Pollería	
Chofer recaudador	\$30.652
Fiscal	\$32.858
Jefe de Pollería	No lauda
Quebranto de Caja	\$715

Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en la cláusula anterior, ningún trabajador del sector podrá recibir un aumento inferior al **2,5%** sobre su salario vigente al 30 de junio de 2021. Dicho porcentaje este compuesto por 1, 8 % de inflación proyectada para el semestre julio – diciembre 21 y un 0,7 % de recuperación salarial.

CUARTO.- Ajuste salarial 1° de enero de 2022: El 1/1/2022 se aplicará, sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2021, un **3,5 %** de incremento. Dicho incremento está compuesto por un 3,7 de inflación proyectada para el semestre enero- julio 22 y un – 0,2 % de recuperación salarial.

Operario de Servicio	\$23.801
Recepcionista, Telefonista	\$25.317
Aux. Adm., Aux. Departamento,	
Aux. Mantenimiento y Vendedor	\$26.328
Encargado/ Adm.,de Departamento,	\$29.874
de Mantenimiento y de Pollería	
Chofer recaudador	\$31.725
Fiscal	\$34.008
Jefe de Pollería	No lauda

Quebranto de Caja \$740

Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos, ningún trabajador del sector podrá percibir al 1 de enero de 2022 un aumento inferior al 3,5% sobre su salario básico nominal vigente al 31 de diciembre de 2021.

QUINTO.- Se establece que los salarios de este subgrupo son mensuales y a efectos de calcular el valor diario deberá dividirse entre treinta y para calcular el valor hora deberá dividirse a su vez entre ocho. **Los salarios mínimos** podrán integrarse por retribuciones fijas o variables por ejemplo comisiones, así como también por las prestaciones a que hace referencia el artículo 167 de la ley 16.713. No estarán comprendidas dentro de las mismas partidas tal como primas por antigüedad que pudieran estar percibiéndose.

SEXTO.- Ajustes salariales al 1° de julio de 2022: Al 1/7/2022 se aplicará, sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2022, un **3,1%** de incremento. Dicho incremento está compuesto por 2% de inflación proyectada y un 1,1 % de recuperación salarial.

SEPTIMO.- Ajustes salariales 1° de enero de 2023: Al 1/1/2023 se aplicará, sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2022, un **3%** de incremento. Dicho porcentaje corresponde a la inflación proyectada para el semestre enero- julio 2023.

OCTAVO.- Correctivo anual por inflación: Al 1/7/2022 se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada durante el período 1/7/2021- 30/06/2022 y los ajustes salariales otorgados en el mismo lapso.

El porcentaje en más que eventualmente resulte por dicho concepto se acumulará a los porcentajes de aumento establecidos al 01/07/2022.

El Consejo se reunirá en julio 2022 a los efectos de dejar constancia del porcentaje de ajuste que resulte como consecuencia del presente correctivo, así como de los salarios mínimos resultantes.

NOVENO.- Correctivo final por inflación: Una vez vencido el presente Acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante el período comprendido entre el 1/7/2022 y el 30/06/2023 y los ajustes salariales otorgados en ese lapso, computándose incluso los ajustes conferidos por concepto de correctivo de inflación.

El Consejo se reunirá en julio 2023 a los efectos de dejar constancia del porcentaje de ajuste que resulte como consecuencia del presente correctivo, así como de los salarios mínimos resultantes.

DÉCIMO.- Retroactividad: La retroactividad a abonarse por el aumento fijado por este Consejo al 1 de julio de 2021 podrá abonarse hasta 30 días a partir de la fecha de publicación en la página web del MTSS. Los aumentos salariales que se hayan dado a cuenta del ajuste del 1° de Julio de 2021, podrán ser descontados, siempre que hayan sido debidamente documentados.

DÉCIMO PRIMERO.- Recuperación Salarial: Se deja constancia que en este acuerdo se otorga un 1,6% de recuperación salarial a todos los trabajadores del sector.

DECIMO SEGUNDO.- Préstamo no reintegrable: En vía de la excepción y por única vez se concede para cada trabajador/a de este subgrupo un préstamo no reintegrable de \$1.400.- (pesos uruguayos mil cuatrocientos), la que se otorgará en dos partidas de \$700.- (pesos uruguayos setecientos) a abonarse en marzo de 2022 y 2023.

DECIMO TERCERO.- Cláusula Gatillo: Si la inflación medida los últimos doce meses (01.07.21 – 30.06.22) superara el 12 %, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación



acumulada en el año y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar una nueva aplicación de la misma será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula referida será la inflación medida en el período que resta del acuerdo (01.07.22 – 30.06.23). Se aplicará el procedimiento en los correctivos fijados, ya sea anual y/o final.

DECIMO CUARTO.- Beneficios del Sector: Se consideran parte integrante de este acuerdo todos los beneficios establecidos para el subgrupo en los convenios y acuerdos anteriores, salvo en lo que en este acuerdo sea modificado. Ninguna de las cláusulas establecidas en el presente convenio, podrá interpretarse en el sentido de desmejorar las condiciones y/o beneficios que gozan los trabajadores, ya sea en su faz individual o colectiva.

DECIMO QUINTO.- Días especiales: Según la Ley 18345 - Artículo 7º. (Licencia por duelo). - “Los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días hábiles con motivo del fallecimiento del padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos, y hermanos.”

Las partes acuerdan ampliar este beneficio en los casos de fallecimiento de los abuelos.

Asimismo, se otorga un día ante reducción funeraria sobre las líneas de parentesco detalladas anteriormente, notificando a la empresa 72 horas antes

El trabajador deberá acreditar fehacientemente el vínculo, la sanción por no hacerlo, afectará al salario con el descuento de los días y otras

prestaciones que estén comprendidas en su salario, asimismo la sanción que prevea el Código Civil.

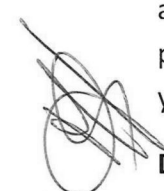
DECIMO SEXTO.- Empleo: Las partes acuerdan la conformación de una Comisión Tripartita Sectorial con el cometido de analizar la situación del Comercio Minorista de la Alimentación con respecto al Empleo y su evolución; esta tendrá el cometido la generación de propuestas consensuadas que contribuyan a la generación de oportunidades para la creación de puestos de trabajo y la sustentabilidad de la empresas del Sector, acordando entre otras medidas la de gestionar en forma conjunta ante el INEFOP la formación de una Comisión Tripartita Sectorial del Comercio Minorista de la Alimentación, para el estudio de generación de propuestas consensuadas con respecto al Empleo, asimismo las de formación y capacitación de trabajadores y empresarios acorde a las necesidades.

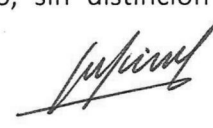
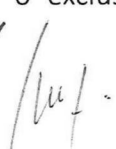


La Comisión será de agenda abierta, previamente se analizarán los temas que las partes consideren pertinentes.

DECIMO SEPTIMO.- Informalidad: Las partes acuerdan la conformación de una Comisión Tripartita del Comercio Minorista de la Alimentación, que analizará la situación general y particular del sector sobre la Informalidad, aquellas situaciones detectadas pasarán a estudio de la Comisión, las partes podrán solicitar la intervención de la IGTSS en forma independiente y/o conjunta.

DECIMO OCTAVO.- Apoyos sociales: Se exhorta a las empresas del sector, que contemplen la necesidad de garantías de alquiler por CGN y otra Instituciones, a los trabajadores con más de un año de antigüedad, que estén respaldadas en forma legal, siempre y cuando no perjudique al empleador en su faz económica.

DECIMO NOVENO.- Cláusula de no discriminación: 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,



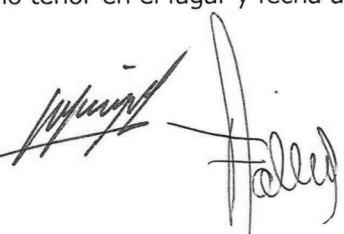
V.S.    



orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

VIGESIMO.- Cláusulas de Paz y Prevención de Conflictos: 1) Durante la vigencia del presente acuerdo, FUECYS y los sindicatos de empresas que la integran, se abstendrán de realizar petitorios de mejoras salariales, ni promoverán acciones gremiales que tengan relación directa o indirecta con los aspectos acordados en el presente convenio o que hayan sido objeto de esta negociación. No quedan comprendidas en esta obligación las medidas de carácter general decretadas por el PIT CNT y/o FUECYS. 2) 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 ámbito tripartito del sub grupo respectivo en la DINATRA y luego; de mantenerse el diferendo, será convocado el Consejo de Salarios a efectos de que éste asuma sus competencias. De no lograrse un acuerdo en ese ámbito, se elevará el diferendo a la competencia natural del MTSS a través de la DINATRA de acuerdo a lo que dispone la Ley 18.566.

Leída que fue la presente, se ratifica su contenido firmándose en seis ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.



Silviana Polanco
MTSS

