



ACTA DE ACUERDO. En Montevideo, a los 17 días del mes de diciembre de 2021, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 23, integrado por: **delegados del Poder Ejecutivo:** Jimena Ruy-López, Maite Ciarniello y Pablo Deus; **delegados de los trabajadores:** Graciela Sena, Germán González y Julio Méndez; **delegados de los empleadores:** Heraldo Méndez y Víctor Durán, quienes acuerdan lo siguiente:

ANTECEDENTES

Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo No. 23 Subgrupo No. 6, luego de conocidos los Lineamientos Económicos 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 No. 18.566, y de recíprocas concesiones entre ambas, presentan a consideración del Consejo de Salarios el siguiente acuerdo alcanzado por el sector empleador y trabajador, y por unanimidad se convocó a este Consejo, de conformidad a lo establecido en el artículo 14° de la ley 10.449, a efectos de proceder a la votación del mismo, el que se consigna a continuación:

PRIMERO: Ámbito de aplicación. El presente acuerdo tiene carácter nacional y abarca al personal de todas las empresas comprendidas dentro del **Grupo N° 23 de los Consejos de Salarios, Subgrupo N° 6: Citricultura y Arándanos**, con excepción del personal superior, de confianza o de dirección.

SEGUNDO: Vigencia. El presente acuerdo tiene vigencia desde el 1° de julio del 2021 y hasta el 30 de junio del 2023.

TERCERO: Ajustes salariales

A) Ajuste salarial del 1° de julio de 2021

A.1) El ajuste general de salarios al 1 de julio del 2021: es del 2,5%, compuesto por la suma de los siguientes elementos:

- a) 1,8% por concepto de inflación proyectada para el periodo 1 de julio 2021 al 31 de diciembre 2021.
- b) 0,7% por concepto de recuperación salarial.

Quedando la tabla de Salarios Mínimos por categoría a partir del 1 de julio del 2021 en:

Categorías	Por hora	Por día	Por mes
Peón común	92,22	737,73	18.443,25
Peón especializado I	94,37	755,00	18.874,88
Peón especializado II	101,80	814,41	20.360,35
Peón especializado III	110,64	885,13	22.128,22
Peón especializado IV	118,25	945,97	23.649,27
Capataz general	128,77	1.030,18	25.754,57

A.2) Ficto por alimentación y vivienda a partir del 1/7/2021

El ficto por Alimentación y Vivienda tiene, desde le 1 de julio del 2021, un valor de \$4.227,22 mensuales o su equivalente por día de \$ 169,09 según la forma de remuneración que tenga el trabajador en cuestión.

A.3) Pago de la Retroactividad

La retroactividad correspondiente al ajuste salarial fijado al 1 de julio del 2021 será abonado hasta el 5 de enero del 2022.

B) Ajuste salarial del 1° de enero del 2022

B.1) El ajuste general de salarios al 1 de enero del 2022: es del 3,5%, compuesto por la suma de los siguientes elementos:

- a) 3,7% por concepto de inflación proyectada para el periodo 1 de enero 2022 al 30 de junio 2022.
- b) -0,2% por concepto de recuperación salarial.

B.2) La Categoría Peón Especializado I tendrá un aumento adicional del uno por ciento (1%), aplicable a todos los trabajadores que revistan en dicha categoría.

B.3) Tabla de Salarios Mínimos por categoría a partir del 1 de enero del 2022 en:

Categorías	Por hora	Por día	Por mes
Peón común	95,44	763,55	19.088,76
Peón especializado I	98,62	788,97	19.724,25
Peón especializado II	105,36	842,92	21.072,97

Peón especializado III	114,51	916,11	22.902,71
Peón especializado IV	122,38	979,08	24.477,00
Capataz general	133,28	1066,24	26.655,98

B.4) Ficto por alimentación y vivienda a partir del 1/1/2022.

El ficto por Alimentación y Vivienda tiene, desde le 1 de enero del 2022, un valor de \$4.375,18 mensuales o su equivalente por día de \$ 175,01 según la forma de remuneración que tenga el trabajador en cuestión.

C.) Ajuste salarial al 1 de julio de 2022

C.1) El ajuste general de salarios al 1 de julio del 2022: es del 3,1%, compuesto por la suma de los siguientes elementos:

- a) 2% por concepto de inflación proyectada para el periodo 1 de julio 2022 al 31 de diciembre 2022.
- b) 1,1% por concepto de recuperación salarial.

C.2) Correctivo por inflación: Al 1 de julio del 2022 se aplicará si correspondiere, un correctivo de inflación (en más), resultante de la comparación entre por un lado la acumulación de los porcentajes otorgados por concepto de inflación proyectada en el periodo 1 de julio del 2021 al 30 de junio del 2022 y, por otro lado, la inflación efectivamente registrada en dicho lapso. El porcentaje que surja por este concepto se sumará al porcentaje de ajuste referido en el punto C.1).

C.3) Salarios Mínimos y Ficto de Alimentación y Vivienda: El Consejo de Salarios se reunirá en los primeros días de julio de 2022 a los efectos de dejar constancia del correctivo de inflación mencionado y de los salarios mínimos resultantes al 1 de julio del 2022 (de la suma del correctivo de inflación y del ajuste referido en C.1) También se dejará constancia de los valores del ficto Alimentación y Vivienda, al cual se le aplicará el Correctivo por inflación y el ajuste en C.1).

D) Ajuste salarial al 1 de enero del 2023

D.1) El ajuste general de salarios al 1 de enero del 2023: es del 3%, compuesto por la suma de los siguientes elementos:

- a) 3% por concepto de inflación proyectada para el periodo 1 de enero 2023 al 30 de junio 2023.
- b) 0% por concepto de recuperación salarial.

D.2) La Categoría Peón Especializado I : tendrá un aumento adicional del uno por ciento (1%), aplicable a todos los trabajadores que revistan en dicha categoría.

D.3) El Consejo de Salarios se reunirá en los primeros días de enero del 2023 a los efectos de dejar constancia de los Salarios Mínimos por Categorías y el valor de la Alimentación y Vivienda.

E) Correctivo final de Inflacion. Al final de los 24 meses de Convenio, se aplicará si correspondiere, un correctivo de inflación (en más), resultante de la comparación entre por un lado la acumulación de los porcentajes otorgados por concepto de inflación proyectada en el periodo 1 de julio del 2022 al 30 de junio del 2023 y, por otro lado, la inflación efectivamente registrada en dicho lapso. El Ficto de alimentación y vivienda tendrá el mismo tratamiento.

CUARTO: Salario Mínimo Nacional. Los ajustes detallados en el presente acuerdo serán aplicados sin perjuicio de los aumentos que se fijen para el salario mínimo nacional. Por tanto, en caso de que, en oportunidad de los ajustes salariales previstos, el salario mínimo de alguna categoría quedara por debajo del salario mínimo nacional, el mismo será ajustado para alcanzar el valor estipulado del salario mínimo nacional.

QUINTO: Presentismo. Se abonará un presentismo con las siguientes características:

8.1) En caso de que el trabajador perciba el salario mínimo establecido en el presente acuerdo para su categoría y hasta un 10% por encima del mínimo señalado, el monto del presentismo será de un 7% de la totalidad de los haberes percibidos por el trabajador (exceptuando aguinaldo y salario vacacional).

8.2) En caso de que el trabajador perciba un salario que supere el mínimo establecido para su categoría en el presente acuerdo en una cifra mayor al 10%, el monto del presentismo será de un 5% de la totalidad de los haberes percibidos por el trabajador (exceptuando aguinaldo y salario vacacional).



8.3) El pago se efectuará por jornal, por quincena o por mes según la forma de remuneración del trabajador en cuestión.

8.4) El beneficio se abonará cuando el trabajador haya registrado un 100% de asistencia en la semana, quincena o mes según corresponda su forma de remuneración.

8.5) No se perderá el presentismo únicamente cuando las inasistencias obedezcan a: 1) licencia anual reglamentaria y licencias especiales incluida la licencia sindical, 2) análisis de papanicolaou y/o mamografía, 3) donación de sangre, 4) amparo en BSE, 5) amparo en seguro de enfermedad por BPS, 6) citaciones judiciales en calidad de testigo, 6) examen de próstata según lo pactado en la cláusula novena del presente acuerdo.

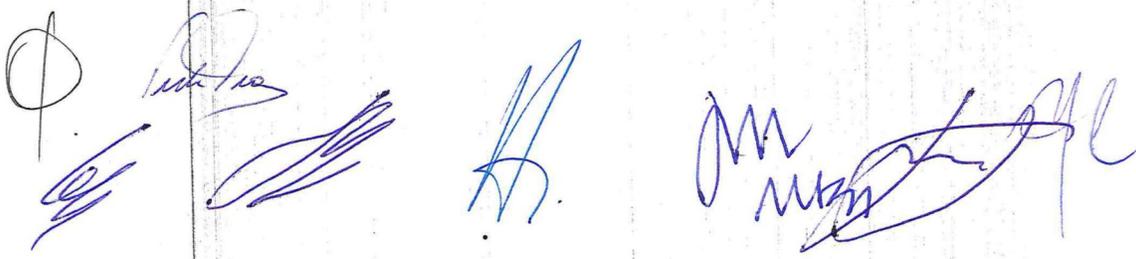
SEXTO: Cómputo del ficto para horas extras. El ficto de vivienda y alimentación se computará para el cálculo de las horas extras. Asimismo, a partir de dicha fecha, se establece que el ficto por alimentación y vivienda no podrá ser fraccionado en horas, por lo que se deberá abonar la totalidad del ficto independientemente de las horas trabajadas.

SEPTIMO: Ficto Ropa. Se abonará a cada trabajador zafral la suma de veinte y cinco con sesenta y seis centesimos (\$ 25,66) nominales por cada día efectivamente trabajado en concepto de ficto de ropa. En aquellos casos en los que se haga entrega en especie de la ropa al trabajador no se generará el mencionado ficto en dinero. Dicho ficto se actualizará en la forma y oportunidad en la cual se actualice el ficto de Alimentación y Vivienda.

OCTAVO: Examen de próstata. Todo trabajador mayor a los 40 años cumplidos de edad tendrá derecho a un día de licencia anual pago, a los efectos de realizarse el examen de próstata, debiendo presentar la constancia correspondiente ante la empresa.

NOVENO: Tiempo de traslado. Las partes exhortan al cumplimiento del art. 9 del Decreto de 29 de octubre de 1957 en redacción dada por el artículo 1 del Decreto N° 353/014 del 04 de diciembre de 2014.

DÉCIMO: Acreditación de competencias. El recibo salarial acredita en forma suficiente las competencias del trabajador frente a cualquier empresa del sector productivo, hasta dos



años después de emitido. Sólo podrá apartarse de esta regla el empleador que evalúe las competencias a través de informes técnicos de UTU o UDELAR.

DÉCIMO PRIMERO: Derecho de preferencia. Los trabajadores que se hayan desempeñado en una zafra tendrán prioridad en la contratación por parte de la misma empresa, a los efectos de trabajar en la zafra siguiente dentro de la misma categoría, siempre que el trabajador no registre sanciones de ningún tipo ni bajo rendimiento, considerando las necesidades productivas y de contratación de personal de cada empresa según la época del año.

DÉCIMO SEGUNDO: Compensación por suspensión de la jornada. Una vez iniciada la jornada laboral y el trabajo efectivo, en caso de que por decisión de la empresa se impida o suspenda la tarea antes de completarse la media jornada, el trabajador cobrará el salario correspondiente al 50% de la jornada (de su categoría habitual). Si el corte se verifica luego de completarse la media jornada, se abonará el jornal completo (de su categoría habitual). En ambos casos se abonará el total del Ficto por Alimentación y Vivienda. Como así también otros Fictos acordados en el presente acuerdo.

DÉCIMO TERCERO: Comisión por subsidio para cuidados. Se acuerda la creación de una comisión bipartita a efectos de buscar alternativas especiales para que los trabajadores del sector puedan hacer uso efectivo del subsidio para cuidados previsto en los arts. 12 y siguientes de la Ley No. 19.161.

DÉCIMO CUARTO: Comisión de categorías. Se acuerda la creación de una comisión bipartita a efectos de analizar y revisar la descripción de categorías y evaluación de tareas del sector. La revisión que surja del ámbito de referencia será aplicable a partir de la próxima ronda de negociación.

DÉCIMO QUINTO: Comisión por jornales perdidos por razones climáticas y otras. Las partes acuerdan la creación de un ámbito bipartito para abordar posibles soluciones en relación a los jornales no trabajados por razones climáticas y productivas entre otras.



DÉCIMO SEXTO: LICENCIA SINDICAL DELEGADOS DE EMPRESA. En las empresas donde exista organización sindical de base, el o los delegados, tendrán derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical, en el marco de lo establecido en la Ley 17.940, la cual, según acuerdo de partes, se ajustará a los siguientes términos y condiciones:

- a) La tabla se mantiene en días al año, individual y no acumulables.
- b) Para el uso de la licencia sindical se requerirá la comunicación formal del sindicato de rama (UNATRA/UTRAU) a la empresa, con una antelación no menor a 48 horas, salvo situaciones de urgencia o imprevistas que así lo justifiquen.
- c) Además del pre-aviso, para el ejercicio de la licencia sindical se deberá coordinar con la empresa de forma tal de no distorsionar los servicios ni los procesos productivos.
- d) En cada mes, el sindicato de rama expedirá a la empresa la justificación correspondiente del uso de las horas sindicales en la empresa a los efectos de que los delegados cobren las mismas.
- e) Si se requieren más horas de licencia sindical que las correspondientes a la cuota de la empresa y siempre que se haya procedido con el aviso previo, la coordinación y la no afectación del proceso productivo, estas serán autorizadas pero no pagas.
- f) Para el cómputo de las horas sindicales por empresa se considerará solo el personal efectivo, no los zafrales.
- g) En el caso de existir más de un delegado por empresa se coordinará de forma tal de que no participen más de uno por vez, en horario de trabajo.
- h) Los tiempos de los delegados que correspondan a sus asistencias a instancias de Consejo de Salarios, se pagarán, previa constancia de asistencia emitida por el MTSS, "considerándose trabajo efectivo tanto el destinado a la negociación como el tiempo de traslado", conforme a lo establecido en el Decreto 498/85, no afectando la cuota sindical por empresa.

Horas delegados de empresa.

TRABAJADORES	CONVENIO ACTUAL (DIAS AL
--------------	--------------------------------



	AÑO)
Más de 200	54
Entre 100 y 199	36
Entre 50 y 99	24
Entre 25 y 49	12
Menos de 25	6

DECIMO SEPTIMO: Equidad y género. Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley No. 16.045 de no discriminación por sexo, Ley No. 17.514 sobre violencia doméstica y Ley No. 17.817 referente a la xenofobia, el racismo y toda forma de discriminación.

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 otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales del Trabajo No. 100, 111, y 156, Ley No. 16.045 y Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR).

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley No. 17.242 sobre prevención del cáncer génito-mamario, la Ley No. 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector, y lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo según los Convenios Internacionales del Trabajo No. 100, 111 y 156.

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.

Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos, se comprometen a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos, al adjudicar tareas y al establecer la remuneración pertinente.

DECIMO OCTAVO: Clausula/Deber de Paz. Durante la vigencia del presente acuerdo, y salvo por los reclamos que pudieran producirse por el incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial o desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas dispuestas con carácter general por la Central de Trabajadores (PIT-CNT) o la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA/UTRAU).

DÉCIMO NOVENO: VOTACIÓN

En este estado, se somete a votación el acuerdo alcanzado por los sectores empleador y trabajador, resultando el mismo aprobado por voto afirmativo de estos dos sectores, absteniéndose la delegación del Poder Ejecutivo.

VIGÉSIMO: Se deja constancia que participaron como delegados del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, Andrés Díaz y Fabiana Osorio.

Leída, se firman 5 ejemplares del mismo tenor.

AM
MTSS

Faile Lizaruello
MTSS

Hernando Fendec

Yous
-THSS

Victor Duran
VICTOR DURAN

[Signature]

[Signature]

[Signature]