

ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS.- En la ciudad de Montevideo, el día 10 de mayo de 2022, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N°1 "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco", integrado: **por el Poder Ejecutivo:** Dr. Nelson Díaz, Mag. Maite Ciarniello y Tec. RRL Valeria Charlonne; **por el Sector Empresarial:** Dres. Roberto Falchetti y Raúl Damonte, y los Delegados empresariales en el **Sub Grupo 02, "Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas. Servicio de frío para frutas y plantas de elaboración de concentrados y otros derivados del citrus"**, Sres. Heraldó Mendez y Gustavo Pintos; **por el Sector Trabajador:** Sr. ~~Federico Barrios~~ y Fernando Ferreira y los Delegados trabajadores en el Subgrupo referido, Sres. Luis Alves, Miriam Perdomo, Marcelo Di Paola y ~~Diego Montón~~ quienes:

DEJAN CONSTANCIA QUE

ANTECEDENTES: Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo 1, "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco", Subgrupo, "Packing de Frutas y Verduras", 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 18.566, y de reciprocas concesiones entre ambas, manifiestan que han arribado al siguiente acuerdo conjuntamente con la delegación del Poder Ejecutivo, que se consigna a continuación:

I. VIGENCIA, OPORTUNIDAD DE AJUSTES, ÁMBITO DE APLICACIÓN

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente Acuerdo de Consejo de Salarios abarcará el período comprendido entre el 1º de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2023, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales semestrales en las siguientes oportunidades: 1º de enero de 2022, 1º de julio 2022, 1º de enero 2023 y 1º de julio 2023.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente Acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y a todo el personal dependiente que componen el sector de Packing de Frutas y Verduras, excluyéndose el personal de confianza, superior o dirección.

II. AJUSTES SALARIALES, CORRECTIVOS Y SALARIOS MÍNIMOS

TERCERO: Recuperación: Las partes acuerdan recuperar, del total de la pérdida salarial que se produjo en la Octava Ronda; un 0% con ajuste de enero 2022, un 1% con el ajuste del 1º de julio 2022; 0,2% con el ajuste del 1º de enero 2023 y 1,4% con el ajuste el 1º de julio 2023.

CUARTO: Ajustes Salariales: Se dispone que se efectuarán los siguientes ajustes salariales:

Al 1° de enero 2022: Se otorga un porcentaje de ajuste salarial total de **3,5%** (3,5% por concepto de aumento nominal y 0% de recuperación de salario real perdido en la Octava Ronda, conforme lo acordado en la clausula tercera del presente).

Una vez aplicados los ajustes referidos, los salarios mínimos nominales por categoría vigentes a partir del **1° de enero de 2022** serán los siguientes:

Salario mínimos nominales por hora	
	01-01-2022
CAT 1	\$ 100,55
CAT 2A	\$ 106,43
CAT 2B	\$ 117,01
CAT 3A	\$ 125,05
CAT 3B	\$ 128,14
CAT 3C	\$ 138,95
CAT 4A	\$ 150,51
CAT 4B	\$ 168,75
CAT 5	\$ 194,06
ADMINIST	\$ 107,78

Al 1° de julio 2022: Se otorga un porcentaje de ajuste salarial total de **4%**, (3% por concepto de aumento nominal y 1% de recuperación de salario real perdido en la Octava Ronda, conforme lo acordado en la clausula tercera del presente).

Una vez aplicados los ajustes referidos, los salarios mínimos nominales por categoría vigentes a partir del **1° de julio de 2022** serán los siguientes:

Salario mínimos nominales por hora	
	01-07-2022
CAT 1	\$ 104,57
CAT 2A	\$ 110,69
CAT 2B	\$ 121,69
CAT 3A	\$ 130,05
CAT 3B	\$ 133,27
CAT 3C	\$ 144,51
CAT 4A	\$ 156,53
CAT 4B	\$ 175,50
CAT 5	\$ 201,83
ADMINIST	\$ 112,10

Al 1° de enero 2023: Se otorga un porcentaje de ajuste salarial total, sin perjuicio del eventual correctivo por inflación a aplicar, de **3,2%** (3% por concepto de aumento nominal y

0,2% de recuperación de salario real perdido en la Octava Ronda, conforme lo acordado en la clausula tercera del presente).

1° de julio 2023: Se otorga un porcentaje de ajuste salarial total de 4,4%, (3% por concepto de aumento nominal y 1,4% de recuperación de salario real perdido en la Octava Ronda, conforme lo acordado en la clausula tercera del presente).

QUINTO: Correctivos.

A los 12 meses de vigencia: Al 1 de enero del 2023 se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación efectivamente ocurrida en el período desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022 y los aumentos nominales otorgados en el mismo período. En caso de corresponder el porcentaje correspondiente se acumulará al ajuste previsto para el 1 de enero de 2023.

Al final del acuerdo: Al final del acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación efectivamente ocurrida en el período desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023 y los aumentos nominales otorgados para dicho período.

III. BENEFICIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

Se transcriben a continuación los siguientes beneficios y condiciones de trabajo:

SIXTO: Pago Mínimo por Jornal. Cuando el trabajador es convocado a trabajar, luego de hacerse presente en su lugar de trabajo, en caso de que por decisión de la empresa se impida o suspenda la tarea, o no pudiera trabajar o trabajara parcialmente, cobrará un mínimo de cuatro horas normales (su categoría habitual) si el corte se verifica antes de cumplidas las cuatro horas de trabajo, y cobrará una hora más de la trabajada si el corte se produce después de superadas las cuatro horas, no pudiendo superar en ningún caso las ocho horas totales percibidas. A modo de ejemplo, un trabajador al que se le suspenda la tarea transcurridas 2 horas y media de labor, cobrará cuatro horas; al que se le suspenda la tarea a las cuatro horas y media cobrará cinco horas y media, y a quien se le suspenda la tarea a las siete horas y media, cobrará ocho horas.

SÉPTIMO: Antigüedad. Por cada zafra y a partir de la fecha en que ingresó a la empresa, el trabajador percibirá una prima por Antigüedad equivalente al 1% (uno por ciento) del salario de cada trabajador. Este beneficio se percibirá a partir de un mínimo de cinco zafras continuas de trabajo en la empresa y tendrá como límite la antigüedad correspondiente a diez años, o sea 10%. Dicho beneficio se comenzó a liquidar a partir del 1ro de julio de 2019.

Se interrumpirá el cómputo de zafras continuas y deberá comenzar el mismo de 0; si el trabajador debidamente notificado de la convocatoria al trabajo zafral rehúsa la misma o renuncia luego de iniciada. Las empresas continuarán dando prioridad a los trabajadores más antiguos evitando perjudicar trabajadores como consecuencia del otorgamiento de este beneficio y a sus efectos. A los efectos del cálculo de la partida de antigüedad, quedan comprendidos los haberes generados por horas comunes, horas extras, horas nocturnas, primas por fitosanitarios y productividad, y diferencias de sueldo, quedando expresamente excluidos el aguinaldo, la licencia no gozada y el salario vacacional así como las primas por presentismo y subsidios por períodos no trabajados que pudieran pagarse en cada empresa. Se mantendrán condiciones más beneficiosas, a modo de Ej. Un trabajador que en la zafra 2022 tenga como antigüedad 5 años en la empresa percibirá por este concepto una compensación del 5% y si tuviera una antigüedad de 10 años en la empresa percibirá por concepto de antigüedad un 10%.

OCTAVO: Ropa de trabajo. Las empresas deberá proveer a los trabajadores de la indumentaria de trabajo necesaria para realizar el trabajo correspondiente según la categoría que corresponda delantal (pecho y espalda) y gorra para el pelo, túnica o pantalón y camisa. Para las tareas que así lo requieran se le entregará calzado y ropa adecuada (ejemplo: campera, equipo de lluvia, botas, etc.). Esta indumentaria deberá reponerse al menos una vez al año o siempre que la actividad realizada provoque un deterioro tal que amerite su reposición

NOVENO: Prima para trabajadores aplicadores de productos fitosanitarios, calificados como categorías toxicológicas I y II por la autoridad competente MGAP/ Dirección General de Servicios Agrícolas (etiqueta). Se establece un monto adicional equivalente al 10% sobre la remuneración correspondiente a los días en que el trabajador desempeña esta función. Las partes acuerdan que en un período no mayor a 60 días se instrumentará planes de capacitación para todos los trabajadores a quienes se asigne tareas de manipulación de productos químicos.

DÉCIMO: Horario nocturno: Los salarios que se perciben en las distintas categorías salariales, se incrementarán en un 20%, cuando la actividad sea nocturna, entendiéndose por tal la comprendida entre la hora 22 y la hora 06 del día siguiente”.

DÉCIMO PRIMERO: Día del trabajador del Packing y Plantas de Jugos: “Los trabajadores comprendidos en el Grupo N°1 subgrupo 2 de los Consejos de Salarios, tienen derecho a

AD

gozar como feriado no laborable remunerado, el día 2 de agosto de cada año, día en que se conmemora el día del trabajador del Packing y Plantas de Jugos”.

DÉCIMO SEGUNDO: Guardia gremial: “Reconociendo que las frutas, legumbres y hortalizas son productos perecederos, en los casos de aplicación de medidas gremiales generales o parciales, la empresa y los trabajadores acordarán mecanismos adecuados para la conservación de la fruta acorde al rubro de que se trate a través de regímenes de guardias, tareas específicas o cualquier otro procedimiento que evite su deterioro, sin desmedro del ejercicio del derecho gremial”.

DÉCIMO TERCERO: Políticas de empleo: “Ambas partes reconocen la importancia de la capacitación por lo cual elaborarán y instrumentarán planes y programas que entiendan adecuados, en coordinación con otras instituciones (INEFOP, MTSS, etc.)...”

DÉCIMO CUARTO: Políticas de género y equidad: La República ha aprobado y ratificado los Convenios Internacionales de Trabajo N° 100, 103, 111 y 156. De conformidad con tales convenios, las partes acuerdan exhortar el cumplimiento de las siguientes leyes que tienen directa relación con las relaciones laborales:

- Ley N° 16045, Igualdad de trato y oportunidades.
- Ley N° 17215, norma sobre gravidez y lactancia.
- Ley N° 17242, prevención de cáncer génito uterino.
- Ley N° 17817, contra el racismo, xenofobia y discriminación.
- Ley N° 18561, prevenir y sancionar actos de acoso sexual.

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 el principio de no discriminación a la hora de promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.

DÉCIMO QUINTO: Las disposiciones del presente acuerdo que establecen condiciones de trabajo se aplicarán sin perjuicio de lo establecido en convenios colectivos que tengan previstas normas más favorables para el trabajador. La determinación de la norma más favorable en caso de concurrencia de disposiciones de diversa fuente jurídica se efectuará comparando las condiciones o beneficios establecidos en su globalidad para el beneficio concreto a considerar.

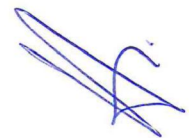
IV. CLAUSULAS OBLIGACIONALES

DÉCIMO SEXTO: Licencia Sindical: La licencia sindical se reglamentará conforme a la siguiente reglamentación.

1. Se consideran delegados sindicales pasibles de recibir el beneficio de la licencia sindical, aquellos que hubiesen sido comunicados de su calidad de tales en forma fehaciente a la empresa. Cada cambio de delegados se deberá comunicado de parte del sindicato de forma inmediata.
2. El uso de la licencia sindical deberá comunicarse por correo electrónico del sindicato por el Presidente o Secretario formalmente a la empresa con una antelación no menor a veinticuatro horas (24). El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones imprevistas que así lo justifiquen. Se deberá coordinar entre el sindicato y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un funcionario idóneo al cumplimiento de dichas tareas.
3. Se comunicará por correo electrónico las horas por fecha efectuadas por delegado.
4. Al solo efecto del derecho al goce de la licencia sindical paga, para el ejercicio de la actividad sindical reconocido a los delegados de cada centro de trabajo, se aplicará, de acuerdo al número de trabajadores que desempeñen tareas, el siguiente régimen:

- a)-Para aquellas empresas que tengan más de 100 trabajadores, 800 horas anuales. En aquellos casos en que exista más de una planta de empaque o industria de una misma empresa en distintas localidades, corresponderá 450 horas anuales para los delegados de cada una de ellas.
- b)-Para aquellas empresas que tengan entre 50 y 100 empleados inclusive, 500 horas anuales.
- c)-Para aquellas empresas que tengan entre 20 y 49 empleados, 260 horas anuales.
- d)-Para aquellas empresas que tengan menos de 20 empleados, 160 horas anuales.

DÉCIMO SÉPTIMO: CLÁUSULA DE PAZ: Durante la vigencia de este acuerdo las partes se comprometen a mantener el buen relacionamiento así como agotar todas las instancias de negociación y mecanismos de prevención de conflictos previstos. En este sentido, y salvo los reclamos que puedan producirse por el incumplimiento específico de las disposiciones del presente acuerdo, no se podrán formular planteamientos de naturaleza salarial, directa o indirectamente, ni a desarrollar acciones que pudieran afectar la continuidad de los procesos productivos y/o comerciales, respecto a ninguno de los puntos negociados en el presente acuerdo.



Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT – CNT o COFESA, simultáneamente para todas las ramas de actividad privada. La infracción a lo dispuesto precedentemente, incluso luego de agotadas las instancias conciliatorias previstas, configurará causal de extinción anticipada del presente acuerdo.

DÉCIMO OCTAVO: RETROACTIVIDADES: El cobro de las retroactividades se hará efectivo con el pago de la 1^{er} quincena de mayo del presente.

Leída que les fue, en el lugar y fecha consignados en la comparecencia se suscriben 8 ejemplares del mismo tenor.-

TESTADO "Y DIEGO HOUZÓN" NO VALE
TESTADO "Federico Bormasi" NO VALE

Handwritten signatures and names in blue ink, including:

- Two illegible signatures at the top left.
- A signature that appears to be "Houzon" in the middle left.
- A signature that appears to be "Bormasi" in the middle left.
- A signature that appears to be "Gaité Lionniello" with "MTSS" below it in the middle left.
- A signature that appears to be "R. DANONTE" in the middle left.
- A signature that appears to be "Fernando" with "FERNANDO" and "FERNANDO" below it in the bottom left.
- A signature that appears to be "Valerio" in the middle right.
- A signature that appears to be "A. Bouf." with "Dr. Nelson Diaz" below it in the middle right.
- A signature that appears to be "H. A." at the top right.