

CONVENIO COLECTIVO: En Montevideo, al día 18 de noviembre de 2013, por una parte el **Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Mar y Afines** (en adelante **SUNTMA**), representado por los Sres. Carlos Vega, Francisco Amaro, Ana Parejas, Luis Casaravilla, Andrea Ibañez, Marcelino Valenzuela y José Luis Dourado, con domicilio en la calle Ciudadela N° 1417; y por otra parte la **Cámara de Armadores Pesqueros del Uruguay** (**CAPU**), con domicilio en la calle Panamá N° 1212 y la **Cámara de Industrias Pesqueras del Uruguay** (**CIPU**), con domicilio en la calle Treinta y Tres N° 1374 apto 403, (en adelante las Cámaras), representadas por los Sres. Jorge Rosenbaum y Enrique Mallada respectivamente, **CONVIENEN** la celebración del siguiente **Convenio Colectivo**, que regulará las condiciones salariales y de trabajo de la actividad, en los siguientes términos:

I: AMBITO DE APLICACIÓN

PRIMERO: Alcance territorial y subjetivo. El presente convenio tiene alcance dentro de todo el territorio nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector, exceptuado el personal superior y de dirección.-----

II: PLAZOS Y PERIODOS DE LOS AJUSTES SALARIALES

SEGUNDO: Plazo del convenio. El presente convenio tendrá un plazo de 3 (tres) años, a contar desde el pasado 1° de julio de 2013 y hasta el 30 de junio de 2016. -----

TERCERO: Períodos de actualizaciones salariales. Durante el plazo del convenio, se practicarán ajustes salariales una vez por año, el 1° de julio de 2013, el 1° de julio de 2014 y el 1° de julio de 2015 respectivamente. -----

CUARTO: Composición de los ajustes salariales. Las actualizaciones salariales serán aplicadas conforme el siguiente detalle:

- (1) **Ajuste 1° de julio de 2013:** a) correctivo de inflación semestral (enero-junio de 2013) = 2,28 %; b) inflación esperada anual (IPC proyectado por el Gobierno, según publicación de porcentaje del centro de la banda que realiza el Banco Central del Uruguay) = 5%; c) porcentaje de crecimiento salarial pactado = 1%. Total a aplicar en el periodo = **8,47%**. -----
- (2) **Ajuste 1° de julio de 2014:** a) correctivo de inflación anual (1° de julio de 2013 a 30 de junio de 2014); b) inflación esperada anual (IPC proyectado por el Gobierno, según publicación de porcentaje del centro de la banda que realiza el Banco Central del Uruguay), c) porcentaje de crecimiento salarial pactado = 1%.
- (3) **Ajuste 1° de julio de 2015:** a) correctivo de inflación anual (1° de julio de 2014 a 30 de junio de 2015); b) inflación esperada anual (IPC proyectado por el Gobierno, según publicación de porcentaje del centro de la banda que realiza el Banco Central del Uruguay); c) porcentaje de crecimiento salarial pactado = 1%.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Carlos Vega

A.M.T.
SUNTMA

[Handwritten signature]
Luis Casaravilla

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Enrique Mallada

(4) **Correctivo final** – El 1º de julio de 2016 se realizará el correctivo final de inflación anual correspondiente al período 1º de julio de 2015 al 30 de junio de 2016.

En aplicación de lo dispuesto precedentemente, los salarios mínimos al 1º de julio de 2013 serán los siguientes:

Categorías	Franja I	Franja II
I	\$62,19	\$64,12
II	\$70,22	\$72,47
III	\$75,22	\$77,60
IV	\$83,93	\$86,54
V	\$96,97	\$100,03
VI	\$111,91	\$115,42

QUINTO: Equiparación de Franjas de salarios mínimos. El 1º de enero de 2014 se eliminará el sistema de Franjas Salariales según categorías de empresas que establecieron los convenios colectivos anteriores, equiparándose los salarios mínimos de las categorías laudadas para la Franja I con los salarios mínimos que regirán para la Franja II y rigiendo a partir de esa fecha una franja única y común de salarios mínimos por categorías.-----

III: BENEFICIOS Y CONDICIONES LABORALES GENERALES

SEXTO: Regulaciones generales acordadas por convenio colectivo. Se acuerda la vigencia de los siguientes beneficios y condiciones laborales:

1) **Día del trabajador de la Pesca** – Declarase el día 2 de enero de cada año como "Día del Trabajador de las Plantas Pesquera", estipulándose que el mismo será considerado a todos los efectos como feriado no laborable pago. -----

2) **Compensación por trabajo en cámaras frigoríficas** - Se determina una compensación del 20% por trabajo en cámara de stock de productos de menos de 20º C bajo cero, entendiéndose por tal, el cumplimiento en forma principal, habitual y permanente. La misma se calculará sobre el salario efectivamente percibido. Asimismo, percibirá la compensación del 20% el personal que desempeña el cargo de auto-elevadorista en similares condiciones a las establecidas precedentemente.-----

3) **Descanso intermedio en Cámaras Frigoríficas** - Los obreros y empleados de las cámaras frigoríficas que cumplan ocho horas diarias de labor gozarán de un descanso de quince minutos cada cuarenta y cinco minutos de trabajo continuo.

[Handwritten signatures and notes]

[Handwritten notes: A.M.A. SINTMA]

Se podrá trabajar en cámaras frías hasta dos horas continuas, cuando a su finalización el personal tenga una hora de descanso intermedio o termine la jornada.-----

3) Licencias especiales a. (Ámbito de aplicación).- Todos los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo tendrán derecho a las licencias especiales con goce de sueldo que se establecen. -----

Constituyen derechos mínimos de los trabajadores y no podrán ser descontadas del régimen general de licencias. La fecha para el goce de las mismas será de libre disponibilidad del trabajador dentro de las previsiones que señala esta ley para cada caso.

b. (Licencia por estudio).- Se establece una licencia especial de doce días por año civil, con un máximo de seis días por examen o prueba de revisión, evaluación o similares, que podrá ser utilizada por aquellos empleados que cursen estudios en Institutos de Enseñanza Secundaria Básica y Superior, Educación Técnico-Profesional Superior, Enseñanza Universitaria, Instituto Normal y otros de análoga naturaleza, pública o privada, habilitados por el Ministerio de Educación y Cultura. -----

En caso de que la licencia por estudio establecida por ley sea revisada por el Poder Legislativo, lo dispuesto por el presente literal se ajustará a una eventual nueva redacción de rango legal. -----

c. (Obligatoriedad de preaviso).- Para gozar del derecho previsto en el literal b del presente acuerdo, los trabajadores deberán tener más de seis meses de antigüedad en la empresa y realizar un aviso previo y fehaciente al empleador con un plazo mínimo de diez días hábiles. El no cumplimiento del aviso en el plazo establecido dará el derecho al empleador a negar la licencia especial solicitada. -----

d. (Documentación a presentar).- Quienes hubieran gozado de la licencia a que refiere el literal b del presente acuerdo, deberán justificar ante el empleador mediante la presentación de certificado expedido por el instituto en el cual cursen sus estudios, haber rendido sus pruebas o exámenes. La no presentación de la documentación referida en el inciso precedente implicará la pérdida del derecho a solicitar nuevamente este tipo de licencia por el término de un año y habilitará a su empleador a descontar de los haberes mensuales los días solicitados, como si se tratase de inasistencias sin previo aviso. Para obtener la licencia a que refiere el literal b del presente acuerdo, quienes la solicitaren por primera vez deberán justificar estar inscriptos en los cursos respectivos, con el certificado correspondiente expedido por la institución de que se trate. En los años sucesivos deberá acreditarse el haber aprobado por lo menos un examen o curso.

Handwritten signature

A.M.P
SANTIA

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures

suspendiéndose el ejercicio del derecho a tal licencia en el año posterior a aquel en que no hubiera cumplido con dicha condición. El derecho se restablecerá al año siguiente.

e. **(Licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva).**- En ocasión del nacimiento de sus hijos, el padre que se encuentre comprendido en el literal a. del presente acuerdo tendrá derecho a una licencia especial que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes. En un plazo máximo de veinte días hábiles deberá acreditar el hecho ante su empleador mediante la documentación probatoria pertinente y, en caso de no hacerlo, los días le podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.-----

f. **(Licencia por matrimonio).**- Los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días por matrimonio. Uno de los tres días deberá necesariamente coincidir con la fecha en que se celebra el mismo. -----

Los trabajadores que utilicen la licencia especial prevista en este artículo deberán realizar un aviso fehaciente al empleador de la fecha de casamiento en un plazo mínimo de treinta días previos al mismo. Este plazo podrá reducirse cuando por razones de fuerza mayor, debidamente acreditadas, no pueda cumplirse con lo dispuesto en ese tiempo.-----

En un plazo máximo de treinta días deberá acreditar el acto de celebración del matrimonio ante su empleador mediante la documentación probatoria pertinente y, en caso de no hacerlo, los días le podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.-----

g. **(Licencia por duelo).**- Los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días hábiles con motivo del fallecimiento del padre, madre, hijos, padres adoptantes, concubinas y hermanos. La acreditación del hecho así como la sanción por no hacerlo se regirá por lo dispuesto en el literal f, inciso final del presente acuerdo. -----

h.- **(Orden público).**- Las licencias reguladas en la presente ley deberán gozarse efectivamente, no pudiendo sustituirse por salario o compensación alguna. Tampoco será válido ningún pacto o convenio a través del cual se renuncie a las mismas, pero en el caso de trabajadores que acordaren o hubieren acordado regímenes más favorables se estará a lo dispuesto en éstos. -----

Ninguna de las licencias especiales prescritas por el presente acuerdo generará derecho a salario vacacional. -----

4. **Ropa, equipos y útiles de trabajo** - Las empresas proporcionarán la ropa, equipos y

AN. P
SUMINHA

[Signature]
Siquiera

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

útiles de trabajo correspondientes al personal de plantas, según el siguiente detalle:

GRUPO OCUPACIONAL CARACTERÍSTICAS	EQUIPO / FRECUENCIA
--------------------------------------	---------------------

Planta (de carácter general)	2 equipo nuevo /año* camisa, pantalón, cuchillo, chaira piedra, descamador según corresponda.
------------------------------	---

2 pares botas /año* y para el caso que se soliciten más de 2 pares en el año deberá verificarse que el estado de la que se devuelve tenga el desgaste propio de la actividad tornándolo inutilizable.

Delantal y guantes / toda vez que sea necesario

FABRICA DE HARINA DE PESCADO	2 equipo nuevo /año* camisa, pantalón
---------------------------------	--

2 pares botas /año* y para el caso que se soliciten más de 2 pares en el año deberá verificarse que el estado de la que se devuelve tenga el desgaste propio de la actividad tornándolo inutilizable.

Delantal y guantes /toda vez que sea necesario.

MANTENIMIENTO Y SALA MÁQUINAS	2 equipos nuevo año* mameluco o pantalón y camisa
(electricista, mecánico, soldador)	2 pares de zapatos de seguridad/ apropiado a cada oficio año*

ADMINISTRACIÓN	2 túnicas blancas/ año*
----------------	-------------------------

ALMACENES	2 equipo /año*
-----------	----------------

mameluco o pantalón y camisa

2 pares de botas o zapatos/año * y para el caso que se soliciten más de 2 pares en el año deberá verificarse que el estado de la que se devuelve tenga el desgaste propio de la actividad tornándolo inutilizable.

CHÓFERES	2 equipos / año* pantalón, camisa
----------	--

AM.P
SANTANA

SANTANA

[Handwritten signatures and initials]

2 pares zapatos/año *

CONTROL DE CALIDAD

2 túnicas /año*

2 par de botas / año* y para el caso que se soliciten más de 2 pares en el año deberá verificarse que el estado de la que se devuelve tenga el desgaste propio de la actividad tornándolo inutilizable.

LIMPIEZA

2 equipo / año *

camisa, pantalón,

2 pares botas / año * y para el caso que se soliciten más de 2 pares en el año deberá verificarse que el estado de la que se devuelve tenga el desgaste propio de la actividad tornándolo inutilizable.

Delantal y guantes/ cuando sea necesario

CAMARAS FRIGORÍFICAS

2 equipo / año*

pantalón de abrigo

campera de abrigo

2 par de zapatos adecuados

* año efectivamente trabajado

La reposición se efectuará contra devolución de la ropa, equipos y útiles anteriores, en todos los casos. -----

Determinación de los cuchillos: Deberán determinarse las características de los cuchillos para sus respectivos cortes. -----

5. Condiciones locativas en el trabajo. Las empresas contarán con las siguientes condiciones locativas en el trabajo:

a) **Vestuarios** en condiciones de uso, higiene y seguridad suficientes para el personal. Deben existir instalaciones que permitan guardar la ropa personal y de trabajo de forma tal que la una no contamine a la otra. -----

b) **Baños y duchas** suficientes con suministro de agua fría y caliente de acuerdo a la reglamentación vigente. -----

c) **Servicios Sanitarios** instalados, iluminados, ventilados, en condiciones de aseo, funcionamiento y conservación de acuerdo con las reglamentaciones vigentes. -----

d) **Servicio de Enfermería y Botiquín de Auxilios.** Las plantas deberán contar con un espacio físico adecuado para la atención de los operarios en enfermería y este deberá estar dotado de personal calificado. No obstante, en caso de tratarse de plantas con menos de 50 operarios, podrá darse cumplimiento a esta obligación de primera asistencia y auxilio, mediante la contratación de un servicio de área protegida con empresas de emergencia móvil, que presten un servicio de llegada inmediata y razonable a las plantas. -----

ANEX
SANTMA
Andrea Esquivel

Sukom

Todas las plantas deberán contar con un botiquín de primeros auxilios completo y con ubicación específica para su uso en toda la jornada laboral. Este deberá contar con el siguiente equipamiento: a. Material médico instrumental: aparato de presión, estetoscopio, termómetro, guantes de uso médico, camilla, 2 mantas, tablillas de inmovilización de fracturas, baja lenguas, ligaduras, jeringas descartables, b. Material médico – asistencial: gasa estéril, algodón hidrófilo, leucoplasto, vendas de lienzo, apósitos para quemaduras, jabón neutro, agua oxigenada de 10 volúmenes, solución antiséptica externa, analgésicos, orales, colirios, pomadas analgésicas musculares, pomadas antibióticas, y todo otro tipo de medicación que sea necesaria, tanto de uso general como con relación a los riesgos específicos de la empresa. Asimismo las plantas contarán con un lugar adecuado de destino para enfermería. -----

IV: BENEFICIOS Y CONDICIONES LABORALES ESPECIALES

SÉPTIMO: Regulaciones especiales acordadas por convenio colectivo. Se acuerda la vigencia de los siguientes beneficios y condiciones laborales, las que conforme lo dispone el art. 17 de la Ley N° 18.566, una vez vencido el plazo originario, o en su caso alguna de sus prórrogas de mediar denuncia del convenio, perderá vigencia el acuerdo, extinguiéndose en su totalidad los beneficios y condiciones laborales especiales que se determinan a continuación:

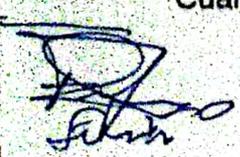
1. Prima por antigüedad - Los trabajadores que computen por lo menos un año de antigüedad en la empresa (doce meses contados desde la fecha de ingreso), percibirán una prima por antigüedad cuyo monto mensual se establece a continuación y que tendrá como tope máximo el equivalente al 1% (uno por ciento) del salario mínimo de la categoría VI y que se incrementará progresivamente en un 1% (uno por ciento) adicional cada tres años (treinta y seis meses) de antigüedad en la empresa, con un tope máximo de 10% (diez por ciento). -----

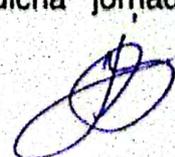
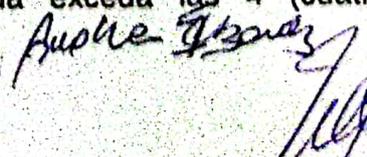
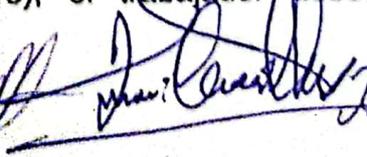
2. Boleto Urbano - Se otorgará, a los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo una compensación equivalente al valor del boleto urbano común del transporte de pasajeros o boleto común de la localidad donde se encuentre la planta, por cada jornada o turno no consecutivo efectivamente trabajado o de citación frustrada. En caso de que la empresa brinde servicio de locomoción propio no se tendrá derecho a este beneficio. -----

3. Compensación por jornada incompleta o convocatoria frustrada - Cuando la jornada de trabajo sea inferior a 4 (cuatro) horas de labor, o en caso de convocatoria frustrada, se abonará al trabajador afectado que ha concurrido a trabajar, una compensación equivalente a 4 (cuatro) horas del jornal vigente de su categoría.-----

Cuando dicha jornada exceda las 4 (cuatro), el trabajador deberá percibir una

hacer
A.M.P.
SANTIA



compensación equivalente a 6 (seis) horas del jornal vigente de su categoría. -----

Si dicha jornada laboral fuera de más de 6 (seis) horas, el trabajador percibirá una compensación equivalente a 8 (ocho) horas del jornal vigente de su categoría. -----

4. Compensación por trabajo nocturno - Se establece una prima del 20% por trabajo nocturno, entendiéndose por tal el cumplido en horario comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas. -----

5. Cambio automático de categoría: El desempeño permanente o alternado de una categoría laboral superior durante el lapso de 90 días, incluido el eventual periodo de aprendizaje, determinará el cambio automático de categoría a la categoría superior y el consecuente derecho a la retribución correspondiente a la categoría laboral que se adquiere. En casos de suplencias o subrogaciones transitorias de cargos acéfalos se tendrá derecho a la retribución de la categoría correspondiente (la del titular del cargo ausente en caso de suplencia o la del cargo acéfalo que se subroga) a partir del décimo quinto día efectivamente trabajado en el cargo y los días de trabajo en estas situaciones no se computarán a efectos del cambio de categoría automático. No podrán menoscabarse los regímenes más beneficiosos que se estuvieran aplicando en el sector respecto de todos o cualquiera de los aspectos previstos en esta cláusula. -----

6. Carne de Salud Laboral Las empresas se harán cargo del costo del carné de salud del personal, aún en el caso de ser diferencial. Se deja constancia expresa que las empresas asumirán dicho costo cada vez que la normativa en vigencia así lo disponga. En aquellos casos en que por razones particulares, el trabajador amerite una eventual renovación en un tiempo menor a 2 años, el costo del mismo será de cargo el trabajador.

7. Compensación pelado de Tiburón: Aquellos trabajadores que realicen operaciones que impliquen uso de sierra y despellejado de tiburón, deberán percibir el jornal fijo correspondiente a su categoría y una compensación vinculada a la productividad (cantidad de kilos procesados en una determinada unidad de tiempo) mientras dure el desempeño de estas tareas. -----

En caso de tratarse de trabajadores categoría I Peón tendrán derecho, sin perjuicio de lo señalado precedentemente, como mínimo, a una compensación por el mero hecho de realizar la tarea. La misma será equivalente al 13% de su salario mientras dure el desempeño de las mismas. -----

Aquellas empresas que remuneran sólo por incentivo, deberán ajustarse a la forma de remuneración mixta (jornal fijo más variable). -----

El presente beneficio no menoscabará las condiciones más beneficiosas imperantes; las que no podrán ser disminuidas en ningún caso. -----

[Handwritten signature]

AM.P
SUNTHA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Andrés B. B. B.

V: ACUERDOS OBLIGACIONALES

OCTAVO: Acuerdos que asumen el SUNTMA y las CÁMARAS. Las partes sociales asumen los siguientes acuerdos obligacionales:

1. **Participación en la Comisión Sectorial en materia de Seguridad e Higiene.**

Conforme lo dispuesto por el C.I.T. No. 155 y el Decreto 291/2007, las partes integrarán durante la vigencia de este convenio colectivo, una Comisión Sectorial en el ámbito de la Inspección General del Trabajo, la que será constituida a pedido de cualquiera de las mismas. -----

2. **Creación Comisión Tripartita** – Se acuerda la creación en este ámbito de una comisión cuya finalidad será analizar las categorizaciones del sector. -----

3. **Instancias de diálogo.** Las partes acuerdan que en caso de diferendo o conflicto, antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier tipo, los involucrados agotarán las instancias de diálogo a los efectos de encontrar soluciones al mismo, y de mantenerse el diferendo, se someterá el mismo al Consejo de Salarios del Grupo 3, "Industria Pesquera", Sub-grupo 02, "Plantas de Procesamiento de Pescado", el que cumplirá las funciones de conciliación previstas en la Ley N° 10.449 y sus concordantes.-----

4. **Interpretación del Acuerdo Laboral.** En caso de duda, insuficiencia, oscuridad o diferencia en la interpretación de las cláusulas del presente Acuerdo Laboral, las mismas se resolverán en el ámbito del Consejo de Salarios del Grupo 3, "Industria Pesquera", Sub-grupo 02, "Plantas de Procesamiento de Pescado".

5. **Pagos a destajo.** Las partes acuerdan que generarán un ámbito en el Consejo de Salarios con el fin de regular específicamente la situación de aquellas empresas que remuneran a destajo.

Leído que fue este documento, se otorgan 6 copias del mismo y las partes procederán el presente convenio colectivo ante el Consejo de Salarios de Plantas de Procesamiento de Pescado a efectos de que éste lo recepcione y lo adopte como decisión del mismo.

Alvaro José Pérez
Juan Cruzado

[Signature]
CIPU

[Signature]
CÁMARAS UGAP
SUNTMA

[Signature]
SUNTMA

Andrés Borja

Juan Carlos