



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

***Grupo 1 - Procesamiento y Conservación  
de Alimentos, Bebidas y Tabaco***

***Subgrupo 2 - Empaque y envasado de frutas, legumbres y  
hortalizas***

Aviso N° 13333/011 publicado en Diario Oficial el 19/05/2011

**IMPO**

**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Sr. Eduardo Brenta

**DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO**  
Sr. Luis Romero

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 5 de mayo de 2011, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco", integrado por: los delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Héctor Zapirain y Luján Charrutti, Lic. Marcela Barrios y Tec RR.LL. Valeria Charlone; los delegados de los empleadores; Drs. Roberto Falchatti y Cons. Ruben Casavalle, y los delegados de los trabajadores Sres. Heber Figuerola y Federico Barrios, RESUELVEN:

PRIMERO: Las delegaciones del sector de los empleadores y de los trabajadores del subgrupo 2 "Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas" de este Grupo de Consejo Salarios, presentan al mismo un acuerdo suscrito el día 27 de abril de 2011, el cual se considera parte integrante de esta acta. El mismo tiene vigencia entre el 1° de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012 y comprende a las empresas incluidas en el referido subsector.

SEGUNDO: Por este acto se recibe el citado acuerdo a efectos de elevar a la Dirección Nacional de Trabajo a fin de su registro y posterior publicación por el Poder Ejecutivo. Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicados.

ACTA CONSEJO DE SALARIOS. - En la ciudad de Montevideo, el día 27 de abril de 2011 reunido el Consejo de Salarios del Grupo 1 "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco", subgrupo 2, Empaque y envasado de frutas legumbres y hortalizas, integrado por: Delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Héctor Zapirain, Lic. Marcela Barrios y Dra. Lujan Charrutti; Delegados Empresariales: el Sr. Gustavo Pintos y los Ing. Agr. José Diz y Gonzalo Arocena; y Delegados de los Trabajadores: La Mesa Coordinadora de Packing y Plantas de Jugo representada por: Ana Martínez, Daniel Cabrera, Ivone Uviedo, Luis Esteva, asistidos por el Dr. Julio Logiurato y la COFESA representada por los Sres. Hebert Figuerola y Luis Ferraz CONVIENEN la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales del sector, de acuerdo a los siguientes términos:

PRIMERO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES: El presente convenio abarcará el período comprendido entre el 1° de enero del año 2011 y el 31 de diciembre de 2012, disponiéndose que se efectuaran dos ajustes anuales, el primero a partir del 1ero de enero de 2011 y el segundo el 1ero de enero de 2012.

SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las normas del presente convenio tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y trabajadores comprendidos en el sector, excluyéndose el personal de confianza.

TERCERO: AJUSTE GENERAL DE SALARIOS: A partir del 1ero de enero de 2011 el ajuste general de salarios será de un 13,84%.

Ajuste 1ero de enero de 2012. A partir del 1ero de enero de 2012 existirá un ajuste general de salarios que será el resultado de la acumulación de los siguientes ítems:

1) Un porcentaje por concepto de inflación esperada para el período comprendido entre el 1ero de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, tomando en cuenta el dato más beneficioso para los trabajadores (encuesta selectiva o BCU).

2) Un 2% (dos por ciento) por concepto de crecimiento;

Correctivo Final del Convenio: una vez finalizado el convenio se revisará la inflación proyectada para el período 1ero de enero de 2012 y 31 de diciembre de 2012 y la efectivamente registrada en ese período haciéndose efectivo el correctivo, independientemente de futuras rondas de consejos de salarios.

CUARTO: SALARIOS NOMINALES MÍNIMOS POR CATEGORÍA: Sin perjuicio del ajuste general de salarios establecido en la cláusula tercera, a partir del 1ero de enero de enero de 2011 ningún salario deberá ser inferior a los que se detallan a continuación:

CATEGORÍA	MÍNIMO NOMINAL (\$/hr)
Aprendiz	31,49

Cat. 1	33,24
Cat. 2	35,18
Cat. 3A	42,18
Cat. 3B	47,71
Cat. 3C	53,29
Cat. 4	59,45
Cat. 5	80,18
Administrativos	36,60

Se acuerda que el tiempo máximo que un trabajador puede mantenerse en la pre-categoría Aprendiz será de 30 jornales efectivos, transcurrido ese lapso y de permanecer en la empresa, se le deberá asignar a la categoría que la empresa entienda corresponda en atención a su desempeño como "aprendiz".

QUINTO: EVALUACIÓN DE CATEGORÍAS: Las Partes acuerdan que tomando como base los criterios y definiciones de las categorías establecidas en el Convenio Colectivo de fecha 1º de setiembre de 2005, el Subgrupo 02 del Grupo 1, se procederá a una evaluación de las funciones incluidas en cada una con el objetivo de determinar eventuales modificaciones.

Para ello acuerdan crear y poner en funcionamiento, en el plazo de 60 días a contar desde la firma del presente convenio, una comisión tripartita para iniciar el estudio de las recategorizaciones.

SEXTO: LICENCIA GREMIAL: En las empresas donde exista organización sindical, el o los delegados en su conjunto, tendrán derecho a una licencia gremial que se calculará de la siguiente forma:

- a) Para aquellas empresas que tengan más de 100 trabajadores; 520 horas anuales. En aquellos casos en que exista más de una planta de empaque o industria de una misma empresa en distintas localidades, corresponderán 400 horas anuales para los delegados de cada una de ellas.
- b) Para aquellas empresas que tengan entre 50 y 100 empleados inclusive, 480 horas anuales.
- c) Para aquellas empresas que tengan entre 20 y 50 empleados; 240 horas anuales.
- d) Para aquellas empresas con menos de 20 trabajadores; 160 horas anuales.

SÉPTIMO: PRIMA PARA TRABAJADORES APLICADORES DE PRODUCTOS FITOSANITARIOS clasificados 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% (diez por ciento) sobre la remuneración correspondiente en los días en que el trabajador desempeña esta función.

Las partes acuerdan que en un periodo no mayor a 60 días se instrumentarán planes de capacitación para todos los trabajadores a quienes se asigne tareas de manipulación de productos químicos.

OCTAVO: HORARIO NOCTURNO: Los salarios que se perciben en las distintas categorías salariales, se incrementarán en un 25%, cuando la actividad sea nocturna, entendiéndose por tal la comprendida entre la hora 22 y la hora 06 del día siguiente.

NOVENO: DÍA DEL TRABAJADOR DEL PACKING. Y PLANTAS DE JUGOS: Los trabajadores comprendidos en el grupo N° 1 subgrupo 02 de los consejos de salarios, tiene derecho a gozar como feriado no laborable remunerado, el día dos de agosto de cada año, día en que se conmemora el día del trabajador del Packing y Plantas de jugos.

DÉCIMO: CARNÉ DE SALUD: Las empresas del sector se harán cargo del costo de la renovación del carne de salud de los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de una zafra en la misma.

El tiempo que insuma la tramitación del mismo se considera trabajado, siempre que se realice en la jornada habitual de trabajo.

DÉCIMO PRIMERO: GUARDIA GREMIAL: Reconociendo que las frutas y legumbres son productos perecederos, en los casos de aplicación de medidas gremiales,

generales o parciales, la empresa y los trabajadores acordaran mecanismos adecuados para la conservación de la fruta acorde al rubro de que se trate a través de regimenes de guardias, tareas especificas o cualquier otro procedimiento que evite su deterioro, sin desmedro del ejercicio del derecho gremial.

DÉCIMO SEGUNDO: POLÍTICAS DE EMPLEO: Ambas partes reconocen la importancia de la capacitación por lo cual elaboraran e instrumentaran planes y programas que entiendan adecuados, en coordinación con otras instituciones (INEFOP, MTSS, etc).

DÉCIMO TERCERO. 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 CUARTO: 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 QUINTO.- las partes acuerdan que durante la vigencia del presente convenio no será obligatorio la aplicación de primas de cualquier naturaleza por concepto de Antigüedad, complemento salarial en caso de accidente laboral, ni aguinaldos complementarios, ni licencias adicionales por continuidad de zafras así como tampoco el aseguramiento por parte de la empresa de un número determinado mínimo de jornales mensuales, todo ello sin desmedro de que eventuales convenios por empresa ya lo tengan incorporado o que deseen incorporarlo por consenso de ambas partes.

Leído que fue se ratifica su contenido en lugar y fecha arriba indicados.

Dres. Héctor Zapirain y Luján Charrutti, Lic. Marcela Barrios y Tec RR.LL. Valeria Charlone, Dres. Roberto Falchatti y Cons. Ruben Casavalle, Sres. Heber Figuerola y Federico Barrios.