



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

Grupo 02 - Industria Frigorífica.

Subgrupo 03 - Industria Avícola

Aviso N° 7682/014 publicado en Diario Oficial el 01/04/2014

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

ACUERDO. En la ciudad de Montevideo el día 8 de noviembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 2: “Industria Frigorífica”, Subgrupo N° 03: “Industria Avícola”, comparecen: por el **PODER EJECUTIVO:** Dr. Nelson Loustaunau, Dr Juan Díaz, Dra. Silvana Golino; por la **DELEGACIÓN EMPRESARIAL:** la Lic. Silvia Rodríguez, Dres. Fernando Pérez Tabo, Bernardino Real y Dra. María José Pérez Fernández, Dr. Mario Moll, Fernando Dadalt, quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de las empresas que componen el sector de la Industria Avícola; y por otra parte, **DELEGACIÓN TRABAJADORA,** los Sres Ariel Yakes, Adrián Pérez, Luis Muños, Juan Carlos Morgades, Ana Paz, Nelson Fernández quienes actúan en nombre y representación de la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines (FOICA), quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de los trabajadores de la Industria Avícola, **ACUERDAN** - por unanimidad - lo siguiente:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales.

El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1ero. de julio de 2013 y el 30 de junio de 2016, disponiéndose que se efectuarán ajustes salariales con vigencia 1ero. de julio de 2013, 1ero. de julio de 2014 y 1ero. de julio de 2015.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación.

Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector de actividad, comprendido en el Grupo Nro. 2, Sub Grupo 03 “INDUSTRIA AVÍCOLA”.

TERCERO: Ajuste salarial del 1ero. de julio de 2013.

A) Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2013, un 11.46% (once con 46/100 por ciento) de incremento salarial, el cual surge de la acumulación de los siguientes ítems:

- 3.06% (tres con 06/100 por ciento) por concepto de correctivo entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1° de julio de 2012 a 30 de junio de 2013
- 5,00% (cinco por ciento) por concepto de inflación proyectada para el período 1° de julio de 2013 al 30 de junio de 2014.
- 3% (tres por ciento) por concepto de crecimiento de salario real.

Ajuste: $1.0306 \times 1.05 \times 1.03 = 1.1146$, es decir, 11.46%

CUARTO: Salarios mínimos por categoría.

Ningún trabajador, como consecuencia de los porcentajes de aumento establecidos en la cláusula anterior, podrá percibir a partir del 1ero. de julio de 2013, un salario inferior a los siguientes salarios mínimos por categoría:

PRODUCCIÓN

CATEGORÍA A	\$ 57.29 Por hora
CATEGORÍA B	\$ 63.00 Por hora
CATEGORÍA C	\$ 71.45 Por hora

MANTENIMIENTO

OFICIAL ESPECIALIZADO	\$ 101.38 Por hora
FRIGORISTA	\$ 101.38 Por hora
OFICIAL	\$ 89.97 Por hora
FOGUISTA	\$ 89,97 Por hora
MEDIO OFICIAL FRIGORISTA	\$ 89,97 Por hora
MEDIO OFICIAL	\$ 78.56 Por hora
PEÓN	\$ 66.17 Por hora

SERVICIOS

PORTERO BALANCERO	\$ 71.45 por hora
SERENO	\$ 57.29 por hora
CONTROL BALANZA	\$ 63.00 por hora
CHOFER CAMIÓN O VEHÍCULO DE TRANSPORTE DE PERSONAL	\$ 14.000,00 por mes
CHOFER REPARTIDOR	\$ 14.000,00 Por mes
CHOFER REPARTIDOR VENDEDOR	\$ 16.000,00 Por mes
CHOFER REPARTIDOR, VENDEDOR Y COBRADOR	\$ 18.000,00 Por mes
ACOMPAÑANTE DE CHOFER REPARTIDOR	\$ 10.000,00 Por mes
ACOMPAÑANTE VENDEDOR DE CHOFER REPARTIDOR	\$ 12.000,00 Por mes
ACOMPAÑANTE VENDEDOR Y COBRADOR DE CHOFER REPARTIDOR	\$ 14.500,00 Por mes

ADMINISTRACIÓN

ADMINISTRATIVO I	\$ 13.500,00 Por mes
ADMINISTRATIVO II	\$ 12.000,00 Por mes
TELEFONISTA / RECEPCIONISTA	\$ 11.000,00 Por mes
CADETE/MENSAJERO	\$ 10.000,00 Por mes
CAJERO	\$ 12.000,00 Por mes
COBRADOR	\$ 12.000,00 Por mes
VENDEDOR EXCLUSIVO	\$ 10.000,00 Por mes
PROMOTOR	\$ 11.000,00 Por mes

QUINTO: Ajuste salarial del 1º de julio de 2014.

El ajuste correspondiente al 1º de julio de 2014 será el que surja de la acumulación de los siguientes ítems:

a) Un porcentaje por concepto de correctivo entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1º de julio de 2013 a 30 de junio de 2014.

b) Un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio entre la meta mínima y la meta máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay para el período que abarca el ajuste (1º de julio de 2014 a 30 de junio de 2015).

c) 3% (tres por ciento) por concepto de crecimiento de salario real. Sin perjuicio del porcentaje de ajuste que surja de la acumulación de los ítems referidos, la Categoría A de Producción y las categorías de Peón y Medio Oficial de Mantenimiento, recibirán un incremento de \$ 2.90 (Pesos uruguayo Dos con 90/100) por hora; la Categoría B de Producción y las categorías de Medio Oficial Frigorista, Foguista y Oficial de Mantenimiento, recibirán un incremento de \$ 3.30 (Pesos uruguayos Tres con 30/100) por hora y la Categoría C de Producción y las categorías de Frigorista y Oficial, de Especializado Mantenimiento, recibirán un incremento de \$ 3.70 (Pesos uruguayos Tres con 70/100) por hora.

SEXTO: Ajuste salarial del 1º de julio de 2015.

El ajuste correspondiente al 1º de julio de 2015 será el que surja de la acumulación de los siguientes ítems:

a) Un porcentaje por concepto de correctivo entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1º de julio de 2014 a 30 de junio de 2015.

b) Un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio entre la meta mínima y la meta máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay para el período que abarca el ajuste (1º de julio de 2015 a 30 de junio de 2016).

c) 3% (tres por ciento) por concepto de crecimiento de salario real. Sin perjuicio del porcentaje de ajuste que surja de la acumulación de los ítems referidos, la Categoría A de Producción y las categorías de Peón y Medio Oficial de Mantenimiento, recibirán un incremento de \$ 2.90 (Pesos uruguayo Dos con 90/100) por hora; la Categoría B de Producción y las categorías de Medio Oficial Frigorista, Foguista y Oficial de Mantenimiento, recibirán un incremento de \$ 3.30 (Pesos uruguayos Tres con 30/100) por hora y la Categoría C de Producción y las categorías de Frigorista y Oficial de Especializado Mantenimiento, recibirán un incremento de \$ 3.70 (Pesos uruguayos Tres con 70/100) por hora.

SÉPTIMO: Salarios mínimos y categorías laborales.

a) Las partes acuerdan eliminar las categorías de “Vigilante”, “Administrativo III” y “Administrativo IV”; modificar la de “Portero” que se transforma en “Portero Balancero” y crear las de “Chofer

repartidor vendedor”, Chofer repartidor, vendedor y cobrador”, “Acompañante de chofer repartidor”, “Acompañante vendedor de chofer repartidor” y “Acompañante vendedor y cobrador de chofer repartidor”. La calificación de “Vendedor” implica que el empleado realiza la tarea de venta en el sentido más amplio del término y la de “Cobrador” que realiza la cobranza de la mercadería vendida; en ambos casos, la tarea incluye la confección de la documentación que en cada caso corresponda, cualquiera sea su naturaleza.

b) Las partes acuerdan que los salarios mínimos de las categorías de “Seren”, “Control de Balanza” y “Portero Balancero”, serán equivalentes a la de las Categorías A, B y C de Producción, respectivamente.

c) Las partes acuerdan en formar una comisión bipartita a efectos de analizar las categorías laborales vigentes, así como la posibilidad de crear - para el sector de Producción - una nueva categoría laboral (“Categoría D”), determinando las condiciones o habilidades que se requieren para su acceso, así como su salario mínimo; asimismo, la comisión analizará la posibilidad de determinar un mínimo de productividad basado en la relación hora de trabajo/ ave faenada. De alcanzarse acuerdo, este tendrá vigencia a partir del 1ero, de julio de 2015 hasta el 30 de junio de 2016.

OCTAVO: Beneficios.

1) **Cálculo del aguinaldo:** A los efectos del cálculo del sueldo anual complementario, las empresas habrán de incluir lo percibido por el empleado por concepto de “suma para el mejor goce de la licencia anual” o “salario vacacional”.

2) **Descansos intermedios:** Los empleados de los de producción gozarán de un descanso intermedio remunerado de 10 (diez) minutos entre la segunda y segunda hora y media de labor y otro de igual duración entre la sexta y sexta y media hora de labor, sin perjuicio del que por derecho corresponda, según se trate de jornada continua o discontinua. Como consecuencia de este beneficio, en una jornada continua de 8 horas, el personal trabajará efectivamente 7 horas 10 minutos, descansando 50 minutos (dos descansos intermedios de 10 minutos cada uno y un descanso de 30 minutos).

3) Para el caso de realizarse horas extras, se aplicará el mismo régimen de descansos intermedios.

4) **Descanso mínimo:** El tiempo de descanso mínimo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente será de 10 (diez) horas. En caso contrario, el tiempo trabajado, será considerado hora extra.

5) **Prima por antigüedad:** Se establece una prima por antigüedad en los siguientes términos:

a) Desde el ingreso y hasta el décimo año: 1% por año de ingreso a la empresa y

b) A partir del Décimo año, se generará un 1% adicional cada dos

años. Los porcentajes establecidos se computarán desde la fecha de ingreso del empleado y se calcularán sobre el salario base que a cada uno corresponda.

6) **Día del trabajador de la Industria Avícola:** Se establece el 6 de enero de cada año como el "Día del trabajador de la industria avícola", el que se considerará como feriado no laborable remunerado.

Los haberes generados en el mes de diciembre, serán abonados - como máximo - el último día hábil anterior al 6 de enero de cada año.

7) **Categoría superior:** Los empleados que desempeñen tareas de una categoría superior a la propia, percibirán - por el tiempo efectivamente trabajado - el salario correspondiente a la misma.

8) El personal de producción que - en un mismo establecimiento - se desempeñe durante 90 jornales efectivos de trabajo en tareas que correspondan a la Categoría "B", adquirirá esa categoría en forma definitiva.

9) El personal de producción que - en un mismo establecimiento - se desempeñe durante 120 jornales efectivos de trabajo en tareas que correspondan a la Categoría "C", adquirirá esa categoría en forma definitiva.

10) **Contrato a prueba:** Los contratos a prueba que se celebren en las empresas del sector, a partir de la fecha de suscripción de este convenio, tendrán un plazo máximo de 70 jornales.

11) **Elementos de trabajo:** El empleado será provisto - sin cargo y en los casos en que en cada caso corresponda según las tareas de que se traten - de los siguientes elementos de trabajo: pantalón, casaca, cofia o gorra, casco, calzado apropiado, delantal, guantes, ropa de abrigo, equipo de agua, así como los elementos de seguridad necesarios.

La entrega se efectuará cada seis meses, sin perjuicio de lo cual y en caso de ser necesario a causa de desgaste, rotura o deterioro, se repondrá cada vez que sea necesario, contra entrega del anterior. En caso en que las empresas exijan a su personal administrativo el uso de uniforme, este le será provisto sin costo alguno para el empleado.

12) **Carnet de salud:** Las empresas toman a su cargo, una vez por año, el pago del carnet de salud que corresponde al empleado. En caso en que el carnet de salud se realice en la empresa, el tiempo que ello insuma se considerará como efectivamente trabajado.

13) **Licencias pagas:** Se establecen las siguientes licencias pagas:

- a) un día remunerado, por examen de PAP y/o mamografía, adicional al establecido legalmente.
- b) La licencia por duelo para los trabajadores comprendidos en el presente subgrupo, será de tres días remunerados, en caso de fallecimiento de cónyuge o concubino, ascendientes y descendientes (legítimos, naturales o adoptivos) dentro del segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En ningún caso las licencias aquí establecidas habrán de significar condiciones inferiores a las legalmente establecidas.

14) **Nocturnidad:** Los trabajadores de las empresas comprendidos en el presente subgrupo, que desempeñen tareas en el horario de 22 a 06 horas, percibirán un complemento por nocturnidad del 20%, calculado sobre el sueldo o jornal base y en función de las horas efectivamente trabajadas en el horario referido.

15) **Prima por matrimonio.** Se le abonará al trabajador que contraiga matrimonio una prima equivalente a \$ 1.000.00 (Pesos uruguayos Mil). La misma será abonada por única vez en la empresa donde cumpla funciones dicho trabajador.

16) **Prima por nacimiento, adopción o legitimación adoptiva.** Se abonará a cada trabajador en caso de nacimientos de hijos, adopción o legitimación adoptiva la suma de \$ 800.00 (Pesos uruguayos Ochocientos).

17) Las primas previstas en numerales 15 y 16 se ajustarán en la misma oportunidad y porcentaje de los salarios.

18) **Inasistencia autorizada.** Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse dos días por año (por establecimiento), a efectos de la atención de asuntos de carácter particular. Los trabajadores que pretenden hacer uso de este beneficio deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima 24 horas, y su número en ningún caso podrá superar el 10% (diez por ciento) del total del personal del sector donde desempeñan sus tareas.

El goce de este beneficio no supone el pago de salario, sin perjuicio de lo cual, no tendrá como consecuencia la total pérdida de primas o beneficios asociados la asistencia del trabajador que estuvieren vigentes en las empresas del sector, sino que la pérdida será proporcional al tiempo no trabajado.

NOVENO. Licencia y actividad sindical.

1) Las empresas del sector otorgarán un total de 150 horas mensuales pagas, no acumulables, por concepto de licencia sindical. Estas horas serán administradas por cada Comité o Sindicato de Empresa.

2) En caso en que un miembro del personal de las empresas comprendidas en el presente subgrupo integre la dirección de la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines (FOICA), gozará además de una licencia sindical especial de 80 horas mensuales pagas, no acumulables. Esta licencia es de carácter personal e indelegable y se mantendrá durante el lapso en que el empleado desempeñe efectivamente el cargo que le da origen.

3) A los efectos del goce de la licencia sindical se requerirá un preaviso de 24 horas (salvo situaciones de urgencia), en el cual la organización sindical de nivel de empresa o de rama de actividad comunicará en forma fehaciente a la empresa de que se trate la o las personas que habrán de hacer uso de la misma.

La organización sindical tratará en lo posible, que los empleados en uso de licencia gremial no sean del mismo cargo o sección.

4) Las instancias de negociación bi o tripartita no serán consideradas a los efectos del cómputo de horas de licencia sindical, y las horas que insuman estos ámbitos, serán remuneradas.

5) Las empresas facilitarán la colocación y utilización de carteleras sindicales en lugares acordados entre las partes y de fácil acceso para los empleados.

6) Cuando el empleado afiliado a una organización sindical lo solicite y lo consienta en forma expresa, las empresas descontarán de sus haberes el importe de la cuota sindical que en cada caso corresponda. El importe de las cuotas sindicales retenidas de los haberes de los afiliados será entregado a la o las personas que la organización sindical indique, lo que deberá ser comunicado a la empresa en forma fehaciente.

DÉCIMO. Salud laboral, seguridad y medio ambiente.

A) Las partes acuerdan que en cada establecimiento industrial habrá de existir un Técnico Prevencionista designado por la empresa y un Delegado de salud laboral, seguridad y medio ambiente, con su respectivo suplente, que será designado por la organización sindical. El empleado designado como Delegado, tanto titular como suplente, deberá tener una antigüedad mínima de un año en la empresa.

La empresa y la organización sindical acordarán la capacitación a realizarse por parte del Delegado (titular y suplente), cuyo costo estará a cargo de la empresa.

B) Las partes acuerdan la conformación de una Comisión de Salud Laboral, Seguridad y Medio Ambiente, que estará integrada por dos representantes de la empresa (uno de ellos, el Técnico Prevencionista) y dos de la organización sindical (uno de ellos, el Delegado), los que podrán concurrir con los asesores que estimen pertinente.

DÉCIMO PRIMERO. Información.

Las empresas asumen la obligación de informar a la organización sindical los modelos de contrato de trabajo que se utilizan en la misma, así como el nivel de ausentismo y toda aquella circunstancia que sea relevante para el normal desarrollo de las relaciones laborales.

Asimismo, las empresas informarán de todos aquellos cambios o modificaciones de los procesos productivos que pudieren alterar, modificar o disminuir - en forma significativa - el número de puestos de trabajo.

DÉCIMO SEGUNDO. Vigencia.

Las partes acuerdan que los beneficios y condiciones de trabajo establecidos en las cláusulas octavo, noveno y décima de este convenio se mantendrán en vigencia hasta que sean derogados o modificados por un convenio colectivo posterior de esta rama

de actividad, celebrado dentro o fuera del ámbito de los Consejos de Salarios.

DÉCIMO TERCERO. Cláusula de paz y prevención de conflictos.

Las partes acuerdan que durante la vigencia de este convenio los Comités o Sindicatos de empresa de la Industria Avícola así como la Federación Obrera de la Industria de la Carne se abstendrán de impulsar y/o promover la adopción de medidas de carácter gremial que tengan como fundamento aspectos o reivindicaciones de carácter económico, acordados o no en el presente convenio. Se excluyen en forma expresa las medidas de acción gremial de carácter general que sean promovidas por el PIT-CNT o la FOICA. Asimismo, las partes acuerdan que en caso en que se origine un conflicto derivado de la aplicación del presente convenio o por cualquier otra causa, se habrán de cumplir instancias de negociación ante MTSS DINATRA, División Negociación Colectiva, y/o Consejos de Salarios, en forma previa a la adopción de cualquier tipo de medidas.

DÉCIMO CUARTO. Los haberes generados en los meses de julio a octubre serán reliquidados de conformidad a este acuerdo. La reliquidación de los haberes generados en los meses de julio, agosto y setiembre será abonada como máximo - conjuntamente con el pago de los haberes del mes de noviembre y la del mes de octubre con el pago de los haberes generados en el mes de diciembre.

DÉCIMO QUINTO. Cláusula de Salvaguarda En caso de que el PIB caiga en el año móvil con respecto a los doce meses anteriores o la inflación acumulada de los doce meses anteriores supere el 12% se citará a Consejo de Salarios para renegociar el presente convenio. Se entiende por caída del PIB que la variación de negativa no que crezca a menor ritmo.

Para constancia, se otorgan y suscriben seis ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha indicados en la comparecencia.