



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

Grupo 2 - Industria Frigorífica

Subgrupo 03 - Industria avícola

Aviso N° 1317/011 publicado en Diario Oficial el 25/01/2011



MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

ACUERDO. En la ciudad de Montevideo el día 9 de noviembre de 2010, 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 Diaz, Dra. Silvana Molino y Dr. Carlos Rodriguez, por la **DELEGACIÓN EMPRESARIAL:** los Sres. Fernando Dadalt, Dres. Bernardino Real, Mario Moll y Fernando Perez Tabo y Lic. Silvia Rodríguez, 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, los Sres Ariel Yaques, Gustavo Noblia, Delmar Martínez, Edison Soca, Adrián Perez, Luis Muñoz, Juan Carlos Morgades y Hermes Pacheco 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, asistidos por el Dr. Julio Perez Baladón, 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 2010 y el 30 de junio de 2013, disponiéndose que se efectuarán ajustes salariales con vigencia 1ero. de julio de 2010, 1ero. de julio de 2011 y 1ero. de julio de 2012.

SEGUNDO: Ambito 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 AVICOLA".

TERCERO: Ajuste salarial del 1ero. de julio de 2010.

A) Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2010, un 10.65% (diez coma sesenta y cinco por ciento) de incremento salarial, el cual surge de la acumulación de los siguientes ítems:

1. 2,24% (dos coma veinticuatro por ciento) por concepto de correctivo entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1° de julio de 2008 a 30 de junio de 2010
2. 5,00% (cinco por ciento) por concepto de inflación proyectada para el período 1° de julio de 2010 al 30 de junio de 2011.
3. 3.07% (tres coma cero siete por ciento) equivalente al 80% del índice resultante de la aplicación de la fórmula $(1 + \text{variación PBI}) / (1 + \text{variación empleo}) - 1$, según encuesta de expectativas económicas publicada por el Banco Central del Uruguay para el período 1° de julio de 2010 a 30 de junio de 2011.

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 2010, un salario inferior a los siguientes salarios mínimos por categoría:

PRODUCCION				
CATEGORIA A			\$ 37,00	Por hora
CATEGORIA B			\$ 40,00	Por hora

CATEGORIA C			\$ 45.00	Por hora
-------------	--	--	----------	----------

MANTENIMIENTO

OFICIAL ESPECIALIZADO			\$ 71.00	Por hora
FRIGORISTA			\$ 71.00	Por hora
OFICIAL			\$ 63.00	Por hora
FOGUISTA			\$ 63.00	Por hora
MEDIO OFICIAL FRIGORISTA			\$ 63.00	Por hora
MEDIO OFICIAL			\$ 55.00	Por hora
PEON			\$ 46.00	Por hora

SERVICIOS

PORTERO			\$ 6.200.00	Por mes
SERENO			\$ 6.200.00	Por mes
CONTROL BALANZA			\$ 6.600.00	Por mes
CHOFER CAMION O VEHICULO				
DE TRANSPORTE DE PERSONAL			\$ 7.400.00	Por mes
VIGILANTE			\$ 5.800.00	Por mes
CHOFER REPARTIDOR			\$ 8.000.00	Por mes
CHOFER REPARTIDOR/ COBRANZA			\$ 8.700.00	Por mes

ADMINISTRACION

ADMINISTRATIVO I			\$ 8.000.00	Por mes
ADMINISTRATIVO II			\$ 7.400.00	Por mes
ADMINISTRATIVO III			\$ 6.600.00	Por mes
ADMINISTRATIVO IV			\$ 6.200.00	Por mes
TELEFONISTA/ RECEPCIONSTA			\$ 6.400.00	Por mes

CADETE/MENSAJERO			\$ 5.500.00	Por mes
CAJERO			\$ 8.300.00	Por mes
COBRADOR			\$ 5.900.00	Por mes
VENDEDOR EXCLUSIVO			\$ 6.200.00	Por mes
PROMOTOR			\$ 5.800.00	Por mes

QUINTO: Ajuste salarial del 1ero. de julio de 2011.

El ajuste correspondiente al 1° de julio de 2011 será el que surja de la acumulación de los siguientes ítems:

- Un porcentaje por concepto de correctivo entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1° de julio de 2010 a 30 de junio de 2011.
- Un porcentaje por concepto de correctivo entre la variación proyectada y la real del índice resultante de la aplicación de la fórmula $(1 + \text{variación PBI}) / (1 + \text{variación empleo}) - 1$, según datos publicados por el Banco Central del Uruguay para el período 1° de julio de 2010 a 30 de junio de 2011. En caso en que la información no estuviere disponible, se efectuará el ajuste tomando en consideración las expectativas para el año cerrado al 30 de junio de 2011 relevadas en la última encuesta, reliquidándose en forma definitiva en oportunidad del ajuste a realizarse a partir del 1ero. de julio de 2012.
- 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 (1° de julio de 2011 a 30 de junio de 2012).
- Un porcentaje equivalente al 80% del índice resultante de la aplicación de la fórmula $(1 + \text{variación PBI}) / (1 + \text{variación empleo}) - 1$, según encuesta de expectativas económicas publicada por el Banco Central del Uruguay para el período 1° de julio de 2011 a 30 de junio de 2012.

Sin perjuicio del porcentaje de ajuste que surja de la acumulación de los ítems referidos, las Categorías A, B y C de Producción, recibirán además un incremento de \$ 1,50 (Peso uruguayo Uno con 50/100), \$ 2,00 (Pesos uruguayos Dos) y \$ 2, 50 (Pesos uruguayos Dos con 50/100) por hora, respectivamente.

SEXTO: Ajuste salarial del 1ero. de julio de 2012.

El ajuste correspondiente al 1° de julio de 2012 será el que surja de la acumulación de los siguientes ítems:

- Un porcentaje por concepto de correctivo entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1° de julio de 2011 a 30 de junio de 2012.
- Un porcentaje por concepto de correctivo entre la variación proyectada y la real del índice resultante de la aplicación de la fórmula $(1 + \text{variación PBI}) / (1 + \text{variación empleo}) - 1$, según datos publicados por el Banco Central del Uruguay para el período 1° de julio de 2011 a 30 de junio de 2012. En caso en que la información no estuviere disponible, se efectuará el ajuste tomando en consideración las expectativas para el año cerrado al 30 de junio de 2012 relevadas en la última encuesta, reliquidándose en forma definitiva en oportunidad del primer ajuste a realizarse en ocasión del próximo acuerdo, que habrá de regir a partir del 1ero. de julio de 2013.
- 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 (1° de julio de 2012 a 30 de junio de 2013).
- Un porcentaje equivalente al 80% del índice resultante de la aplicación de la fórmula $(1 + \text{variación PBI}) / (1 + \text{variación empleo}) - 1$, según encuesta de expectativas

económicas publicada por el Banco Central del Uruguay para el período 1° de julio de 2012 a 30 de junio de 2013.

Sin perjuicio del porcentaje de ajuste que surja de la acumulación de los ítems referidos, las Categorías A, B y C de Producción, recibirán además un incremento de \$ 1,50 (Peso uruguayo Uno con 50/100), \$ 2,00 (Pesos uruguayos Dos) y \$ 2, 50 (Pesos uruguayos Dos con 50/100) por hora, respectivamente.

SEPTIMO: 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 sectores 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 hora y media 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:

1% al año de ingreso a la empresa, 2% al segundo año, 3% al tercer año, 4% al cuarto año, 5% al quinto año y 6% al sexto año; a partir del séptimo año, se generará un 1% adicional cada tres 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.

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 exámen 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.

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 \$ 600.00 (Pesos uruguayos Seiscientos). 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 \$ 400.00 (Pesos uruguayos Cuatrocientos).

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

18) Todos los incentivos vinculados a la puntualidad, presencia y/o cumplimiento del horario completo por parte del trabajador, que se abonen a aquellos comprendidos en este Sub Grupo de los Consejos de Salarios, no podrán ser eliminados, disminuidos (salvo en la proporción que corresponda) o suprimidos en razón del cumplimiento de medidas sindicales dispuestas por FOICA y/o PIT-CNT.

OCTAVO. Licencia y actividad sindical.

1) Las empresas del sector otorgarán un total de 100 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 40 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.

NOVENO. 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.

DECIMO. 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.

DECIMO PRIMERO. Vigencia.

Las partes acuerdan que los beneficios y condiciones de trabajo establecidos en las cláusulas sexto, séptimo, octavo y noveno 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.

DECIMO SEGUNDO. 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.

DECIMO TERCERO. Los haberes generados en los meses de julio a octubre de 2010 serán reliquidados de conformidad a este acuerdo. La reliquidación de los haberes generados en los meses de julio y agosto será abonada – como máximo – conjuntamente con el pago de los haberes del mes de noviembre y la de setiembre y octubre con el pago de los haberes generados en el mes de diciembre.

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