

1

ACTA DE ACUERDO. En Montevideo, a los 6 días del mes de diciembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 23, integrado por: **delegados del Poder Ejecutivo:** Dra. Jimena Ruy- López y Soc. Maite Ciarniello en representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ing. Adrián Tambler en representación del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca; **delegados de los trabajadores:** Sres. Germán González, Luis Saldivia y Héctor Piedrabuena, en representación de la UNATRA; **delegados de los empleadores:** Sr. Gustavo Martínez (CAF), Sra. Graciela Gabrielli (CNFR) y Cr. Víctor Durán (CNFR), quienes acuerdan lo siguiente:

PRIMERO: Ámbito de aplicación. El presente acuerdo tiene carácter nacional y abarca al personal de todas las empresas comprendidas dentro del **Grupo N° 23 de los Consejos de Salarios**, con excepción del sector citrícola y arándanos, y con excepción del personal de confianza, entendiéndose por tal, aquellos cargos no incluidos en la tabla de salarios mínimos del presente documento.

SEGUNDO: Vigencia. El presente acuerdo tiene vigencia desde el 1° de julio de 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2015.

TERCERO: Ajustes salariales.

A) Ajuste salarial del 1° de julio de 2013.

A.1) Salarios mínimos al 1/7/2013 sin ficto por alimentación y vivienda.

Los salarios mínimos (nominales) vigentes a partir del 1/7/2013 son los que se indican a continuación y no incluyen el ficto por alimentación y vivienda:

D) Para todos los sectores comprendidos en el presente acuerdo, con excepción del Subgrupo Viñedos:

Categorías	Por hora	Por día	Por mes
Peón común	42	336	8.397
Peón especializado I	43	346	8.647
Peón especializado II	47	379	9.485
Peón especializado III	52	416	10.406
Peón especializado IV	57	457	11.415
Capataz general	62	501	12.522

II) Viñedos

Categorías	Por hora	Por día	Por mes
Peón común	41,99	335,8	8395
Peón especializado I	44,26	354,08	8852
Peón especializado II	50,22	401,8	10045
Capataz general	60,17	481,4	12035

A.2) Ajuste para salarios superiores al mínimo de la categoría.

Aquellas empresas que hubieran dado aumentos a cuenta del ajuste del 1/7/2013, podrán descontarlos de la partida fija referida.

Todo lo expuesto es sin perjuicio de lo que disponga la normativa vigente sobre aportes a la Seguridad Social.

B) Ajuste salarial del 1º de enero del 2014.-

B.1) Salarios mínimos al 1/1/2014.

A partir del 1 de enero de 2014, los salarios mínimos (nominales) del sector son los siguientes y no incluyen el ficto por alimentación y vivienda:

D) Para todos los sectores comprendidos en el presente acuerdo, con excepción del Subgrupo Viñedos:

Categorías	Por hora	Por día	Por mes
Peón común	50	400	10.000
Peón especializado I	52	412	10.300
Peón especializado II	57	452	11.302
Peón especializado III	62	496	12.402
Peón especializado IV	68	544	13.609
Capataz general	75	597	14.933

II) Viñedos

Categorías	Por hora	Por día	Por mes
Peón común	50	400	10000
Peón especializado I	52,7	421,8	10544
Peón especializado II	59,8	478,6	11964,6
Capataz general	71,68	573,4	14335,9

B.2) Ajuste para salarios superiores al mínimo de la categoría.

Sin perjuicio de los salarios mínimos referidos, ningún trabajador comprendido en el presente acuerdo podrá recibir, al 1 de enero del 2014, un incremento inferior al que resulte de la acumulación de los siguientes factores:

- Por concepto de inflación esperada: 100% del IPC proyectado para el semestre 1/1/2014- 30/6/2014 según información del BCU (centro de la banda)
- Por concepto de crecimiento: 0,5% semestral.

C) Ajuste salarial al 1 de julio de 2014.

C.1. Salarios mínimos.

Los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo que, al 30/6/2014, perciban el salario mínimo de su categoría, tendrán, al 1 de julio de 2014, un incremento resultante de la acumulación de los siguientes factores:

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature 'cfe' on the right margin]

- Por concepto de inflación proyectada: 100% del IPC proyectado para el semestre 1/7/2014- 31/12/2014 según información del BCU (centro de la banda).
- Por concepto de crecimiento: 1% semestral.

C.2. Ajuste para salarios superiores al mínimo.

Los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo que, al 30/6/2014, perciban remuneraciones superiores al salario mínimo de su categoría, tendrán, al 1 de julio de 2014, un incremento resultante de la acumulación de los siguientes factores:

- Por concepto de inflación proyectada: 100% del IPC proyectado para el semestre 1/7/2014- 31/12/2014 según información del BCU (centro de la banda).
- Por concepto de crecimiento: 0,5% semestral.
- Correctivo de inflación, comparando la inflación real del semestre enero-junio 2014 con la estimada en este acuerdo para dicho período.

D) Ajuste salarial al 1 de enero de 2015.

D.1. Salarios mínimos. Los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo que, al 31/12/2014, perciban el salario mínimo de su categoría, tendrán, al 1 de enero de 2015, un incremento resultante de la acumulación de los siguientes factores:

- Por concepto de inflación proyectada: 100% del IPC proyectado para el semestre 1/1/2015- 30/6/2015 según información del BCU (centro de la banda).
- Por concepto de crecimiento: 1% semestral.
- Correctivo de inflación, comparando la inflación real del semestre junio-diciembre 2015 con la estimada en este acuerdo para dicho período.

D.2. Ajuste para salarios superiores al mínimo.

Los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo que, al 31/12/2014, perciban remuneraciones superiores al salario mínimo de su categoría, tendrán, al 1 de enero de 2015, un incremento resultante de la acumulación de los siguientes factores:

- Por concepto de inflación proyectada: 100% del IPC proyectado para el semestre 1/1/2015- 30/6/2015 según información del BCU (centro de la banda).
- Por concepto de crecimiento: 0,5% semestral.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

- 4
- Correctivo de inflación, comparando la inflación real del semestre junio-diciembre 2015 con la estimada en este acuerdo para dicho período.

E) Ajuste salarial al 1 de julio de 2015.

E.1. Salarios mínimos. Los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo que, al 30/6/2015, perciban el salario mínimo de su categoría, tendrán, al 1 de julio de 2015, un incremento resultante de la acumulación de los siguientes factores:

- Por concepto de inflación proyectada: 100% del IPC proyectado para el semestre 1/7/2015- 31/12/2015 según información del BCU (centro de la banda).
- Por concepto de crecimiento: 1% semestral.
- Correctivo de inflación, comparando la inflación real del semestre enero-junio 2015 con la estimada en este acuerdo para dicho período.

E.2. Ajuste para salarios superiores al mínimo.

Los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo que, al 30/6/2015, perciban remuneraciones superiores al salario mínimo de su categoría, tendrán, al 1 de julio de 2015, un incremento resultante de la acumulación de los siguientes factores:

- Por concepto de inflación proyectada: 100% del IPC proyectado para el semestre 1/7/2015- 31/12/2015 según información del BCU (centro de la banda).
- Por concepto de crecimiento: 0,5% semestral.
- Correctivo de inflación, comparando la inflación real del semestre enero-junio 2015 con la estimada en este acuerdo para dicho período.

CUARTO: Correctivo final. Los valores de los salarios que rijan a partir del 1º de enero de 2016 incluirán la variación -en más o en menos- por las eventuales diferencias entre la inflación esperada por el período 1/07/2015- 31/12/2015 y la efectivamente registrada en dicho lapso.

QUINTO: Salario Mínimo Nacional. Los ajustes detallados en el presente acuerdo serán aplicados sin perjuicio de los aumentos que se fijen para el salario mínimo nacional. Por tanto, en caso de que, en oportunidad de los ajustes salariales previstos, el salario mínimo de alguna categoría quedara por debajo del salario mínimo nacional, el mismo será ajustado para alcanzar el valor estipulado del salario mínimo nacional, manteniéndose la escala salarial que corresponda en función de lo pactado en el presente acuerdo.

SEXTO: Diferencia entre categorías: A partir del 1 de enero de 2015, en la escala aplicable a todos los sectores comprendidos por este acuerdo con excepción de Viñedos, se modificará la diferencia existente entre el Peón Común y el Peón Especializado I, la cual a partir de dicha fecha será de un 5%. Se mantendrá la diferencia entre las restantes categorías (9,7%).

SÉPTIMO. Cómputo del ficto para horas extras: A partir del 1 de enero de 2014, el ficto de vivienda y alimentación se computará para el cálculo de las horas extras.

OCTAVO: Prima por nocturnidad: A partir del 1 de enero de 2014, cuando se desarrollen actividades entre la hora 22 y la hora 6 del día siguiente, el valor de las horas de trabajo en dicho horario se abonarán con un incremento del 20% por concepto de prima por nocturnidad.

NOVENO: Equidad y género:

Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley No. 16.045 de no discriminación por sexo, Ley No. 17.514 sobre violencia doméstica y Ley No. 17.817 referente a la xenofobia, el racismo y toda forma de discriminación.

Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales del Trabajo No. 100, 111, y 156, Ley No. 16.045 y Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR).

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley No. 17.242 sobre prevención del cancer génito-mamario, la Ley No. 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector, y lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo según los Convenios Internacionales del Trabajo No. 100, 111 y 156.

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 la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos, al adjudicar tareas y al establecer la remuneración pertinente.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

DECIMO: Acreditación de competencias. El recibo salarial acredita en forma suficiente las competencias del trabajador frente a cualquier empresa del sector productivo, hasta dos años después de emitido. Sólo podrá apartarse de esta regla el empleador que evalúe las competencias a través de informes técnicos de UTU o UDELAR.

DECIMO PRIMERO: Tiempo de traslado. Las partes exhortan al cumplimiento del art. 9 del Decreto de 29 de octubre de 1957.

DÉCIMO SEGUNDO: Ropa de trabajo en criaderos de aves. Los criaderos de aves entregarán (sin costo) a sus trabajadores dos equipos de ropa de trabajo al año, conformados por: 2 pantalones, 2 camisas, y un par de zapatos o botas, según la necesidad. Se exhorta a los trabajadores al uso de dichos equipos, así como al uso de todo implemento necesario para la seguridad e higiene laboral.

DÉCIMO TERCERO: Licencia sindical.

En las empresas rurales donde exista organización sindical, el o los delegados en su conjunto tendrán derecho a una licencia sindical anual, con eventuales saldos no acumulativos para el siguiente año, que se calculará de la siguiente forma:

- a) Empresas con más de 200 trabajadores: 54 días anuales o su equivalente en horas.
- b) Empresas con más de 100 trabajadores: 36 días anuales o su equivalente en horas.
- c) Entre 50 y 100 trabajadores: 24 días anuales o su equivalente en horas.
- d) Entre 25 y 50 trabajadores: 12 días anuales o su equivalente en horas.
- e) Menos de 25 trabajadores: 3,6 horas anuales por trabajador con un mínimo de de 38,4 horas anuales

En todos los casos, si el trabajador percibe remuneración variable, también debe ser incluida en el pago de la licencia.

DÉCIMO CUARTO: Comisión: El Consejo se reunirá en la última semana de abril de 2014 a los efectos de analizar la forma de solucionar la situación de los jornales que no se trabajan por razones climáticas o por otras razones no imputables a la voluntad del trabajador. En esa primera reunión se definirá la forma de funcionamiento de este grupo de trabajo. Asimismo, y siempre que exista consenso entre todas las partes, en este ámbito de podrán introducir otros temas vinculados a las relaciones laborales en el sector.

DÉCIMO QUINTO: Cláusula de Salvaguarda: En la hipótesis de que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el actual acuerdo, las partes podrán convocar el Consejo Salarios para analizar la

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

Los trabajadores que al 30/6/2013 perciban un salario superior al mínimo de su categoría no podrán recibir, al 1/7/2013, un incremento inferior al 6%, por todo concepto. Dicho porcentaje incluye un 0,79% por concepto del correctivo de inflación que corresponde por aplicación de lo previsto en el último acuerdo del Consejo de Salarios.

A.3) Ficto por alimentación y vivienda a partir del 1/7/2013.

A partir del 1 de julio de 2013, el ficto por alimentación y vivienda de todos los sectores comprendidos en el presente acuerdo, con excepción de Viñedos y Criaderos de Aves, se reajustará en las mismas oportunidades y con el mismo porcentaje fijado para los ajustes pactados. El ficto por alimentación y vivienda del sector Viñedos se reajustará en las mismas oportunidades que los ajustes pactados en el presente acuerdo pero únicamente con los componentes de inflación (IPC proyectado y correctivo de inflación).

Una vez que el valor del ficto de los diferentes sectores alcance el importe del ficto de alimentación y vivienda en el sector Viñedos, en todos los casos el ficto se reajustará en las mismas oportunidades que los ajustes pactados en el presente acuerdo y con todos los componentes de los ajustes (IPC proyectado, correctivo de inflación y crecimiento).

Como consecuencia de lo expresado, los valores del ficto por alimentación y vivienda al 1/7/2013 son los siguientes:

* El ficto por alimentación y vivienda para todos los sectores comprendidos en el presente acuerdo, con excepción de Criaderos de Aves, tiene, desde el 1 de julio de 2013, un valor de \$2298,51 mensuales o su equivalente por día (\$91,94), según la forma de remuneración que tenga el trabajador en cuestión.

* El ficto por alimentación y vivienda para los Criaderos de Aves, tiene, desde el 1 de julio de 2013, un valor de \$2320,97 mensuales o su equivalente por día (\$92,84), según la forma de remuneración que tenga el trabajador en cuestión.

* El ficto por alimentación y vivienda para el sector viñedos tiene, desde el 1/7/2013, un valor de \$2.625 mensuales o su equivalente por día (\$105), según la forma de remuneración que tenga el trabajador en cuestión.

A.4) Pago de la retroactividad.

La retroactividad correspondiente al ajuste del 1/7/2013 se abonará en una partida fija equivalente a \$20 por cada día trabajado desde el 1 de julio de 2013 y hasta el 30 de noviembre de 2013. Dicha partida se abonará conjuntamente con el aguinaldo de diciembre del corriente. En enero del 2014 se procederá a reliquidar el saldo de retroactividad que corresponda.

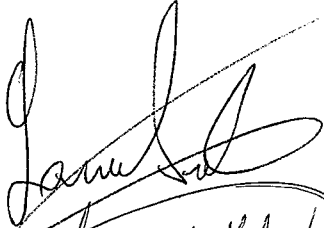
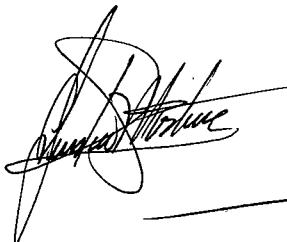
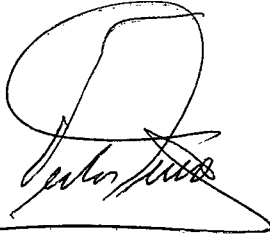
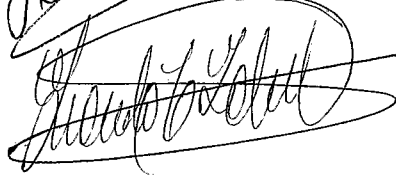



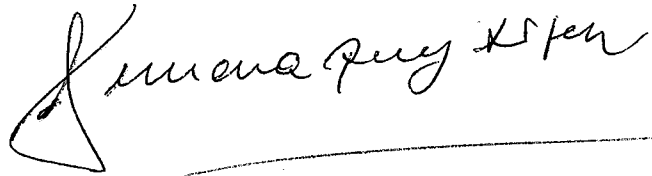
[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

situación. En este caso, el Poder Ejecutivo analizará a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Finanzas la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salarios correspondiente para ello.

DECIMO SEXTO: Cláusula de paz. Durante la vigencia del presente acuerdo, y salvo por los reclamos que pudieran producirse por el cumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial o desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas dispuestas con carácter general por la Central de Trabajadores (PIT-CNT) o la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA).

Testado: "Héctor Piedrabuena"
NO vale; tut.: "Lucio Sorra", vale.-

Paule Liavuello
MTSS

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 12 de diciembre de 2013

Pase a División Documentación y Registro.

p/A Gallo Gutierrez
LUIS CÉSAR ROMERO
 Director Nacional de Trabajo

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
 DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO
 REGISTRO DE LAUDOS

Reg. Con el N° 575, 13
 Grupo 23

Montevideo, 13/12/13
 Folio, 1 al 9

Sub-Grupo Todo excepto sector
 citricola, ardoñosos y personal
 de confianza

LAUDO INSCRIPTO
 Entra en vigencia una
 vez publicado

[Signature]
 For Div. Doc. y Registro
 Esc. Ma. del CARMEN LARIA
 Directora (I) Div. Doc. y Registro