

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, **03 OCT 2005**

VISTO: El acuerdo logrado en el Grupo Núm. 1 (Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco), Subgrupo 02 (Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas. Servicio de frío para frutas y plantas de elaboración de concentrados y otros derivados del citrus), de los Consejos de Salarios convocados por Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005.-----

RESULTANDO: Que el 1º de setiembre de 2005 los delegados de las organizaciones representativas empresariales y de los trabajadores acordaron solicitar al Poder Ejecutivo la extensión al ámbito nacional del convenio colectivo celebrado en el respectivo Consejo de Salarios.-----

CONSIDERANDO: Que, a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto-Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.-----

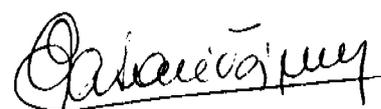
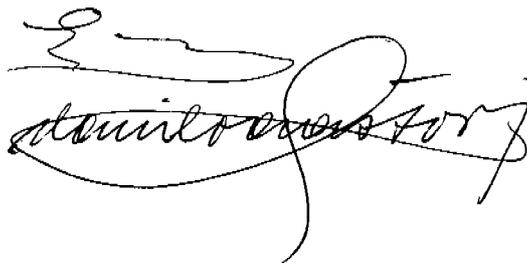
ATENTO: A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el art. 1º del Decreto-Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.-----

-----**EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**-----

-----**DECRETA**-----

ARTÍCULO 1º.- Establécese que el convenio colectivo suscrito el 1º de setiembre de 2005, en el Grupo Núm 1 (Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco), Subgrupo 02 (Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas. Servicio de frío para frutas y plantas de elaboración de concentrados y otros derivados del citrus), que se publica como Anexo al presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1º de julio de 2005, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.-----

ARTICULO 2º.- Comuníquese, publíquese, etc.-----



Dr. Tabaré Vázquez
Presidente de la República

CONVENIO COLECTIVO: En la ciudad de Montevideo, el día 1° de setiembre de 2005, entre por una parte: el sector empleador representado por los Ing. Agr. Gonzalo Arocena y José Diz, y el Cr. Carlos Rodriguez y por la otra parte: La Confederación de Federaciones y Sindicatos de la Alimentación (CO.FE.SA.) representada por los señores Mario Altamiranda, Valentín Gutiérrez, Néstor Gómez, Jorge Faccio y Carlos Cachón, en su calidad de delegados y en representación de las empresas y trabajadores que componen el Subgrupo 02 "Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas. Servicio de frío para frutas y plantas de elaboración de concentrados y otros derivados del citrus" del Consejo de Salarios del Grupo N°1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabacos", ACUERDAN la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales del sector, de acuerdo con los siguientes términos:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales. El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2005 y el 30 de junio de 2006, incluyendo dos ajustes salariales: el 1° de julio de 2005 y el 1° de enero de 2006.-----

SEGUNDO: Ámbito de aplicación. Las normas del presente convenio tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas que componen el sector y a todo el personal de las mismas.-----

TERCERO: Categorías.

Criterios: las categorías laborales se definen de acuerdo a los siguientes criterios:

Abarcan grupos de funciones asociados a niveles de especialización, conocimientos / idoneidad y responsabilidad requerida; educación formal mínima exigible; grado de supervisión necesario.

Se establece una "pre - categoría" denominada "Aprendiz" relacionada a la descripción de la Categoría I, la cual podrá ser de aplicación para personal a prueba, acotada en el tiempo y sujeta a la remuneración establecida como salario mínimo nacional.

Las categorías que se definen son de aplicación en packing, frío, y plantas procesadoras (criterio de cadena productiva).

[Handwritten signatures and notes on the left margin, including names like 'Mario Altamiranda' and 'Carlos Cachón']

protección del consumidor), choferes de autoelevadores, empaque/clasificación/selección grado 2 (especial o adelantada) de materiales o frutas, operarios de muestreos, identificación de pallets, rutinas con agroquímicos; capacidades mínimas de regulación y mantenimiento de instrumentos, equipos y maquinaria; entender procesos de producción y funcionamiento concatenados y aplicar instrucciones de condiciones de seguridad en la operación de su función; serenos con responsabilidades adicionales a la mera vigilancia para evitar robos (ejemplo, monitores de instrumentos previsores de siniestros diversos). Estar alfabetizado, conocer las cuatro operaciones básicas como mínimo exigible, lectura de instrumentos y aparatos de medición simple, capacidad de interpretación mínima de manuales básicos. Exigen una supervisión menor, recibe instrucciones precisas del trabajo a realizar, debiendo resolver por su cuenta detalles inherentes y directamente implícitos a su función, inclusive saber discriminar cuando debe requerir la atención de su supervisor inmediato.

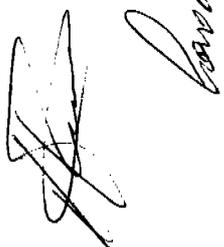
Por orden del supervisor a cargo, puede realizar otras tareas para las cuales está calificado.

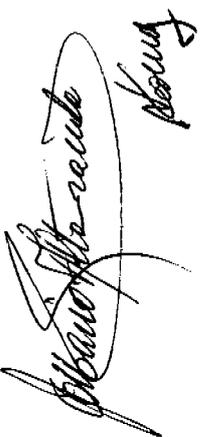
CATEGORÍA III: especializada simple, media y alta: se diferencian según nivel de responsabilidad que implica la función respecto a la seguridad del producto final en relación al consumidor, el nivel de responsabilidad en relación a la seguridad de otros trabajadores, y el nivel de responsabilidad directa en la operación de equipos claves y de alto valor.

Categoría III.A.: especializada simple

Incluye oficial mecánico, oficial electricista, chofer autoelevador de cámaras de congelado, operador de extractoras, operación de tableros electrónicos y otros instrumentos y equipos; capacidad de regulación y mantenimiento de instrumentos, equipos y maquinaria; entender procesos de producción y funcionamiento concatenados; conocimiento y control de condiciones de


Carlos Pacheco Manó


Carlos Pacheco Manó


Carlos Pacheco Manó


Carlos Pacheco Manó


Carlos Pacheco Manó

seguridad; participa activamente en el funcionamiento armónico de los procesos. Educación formal mínima exigible: secundaria básica o egresado de UTU o similar; comprensión y capacidad de aplicación de los manuales operativos de funcionamiento y seguridad de instrumentos, equipos y maquinarias (según corresponda). No requiere supervisión frecuente, recibe instrucciones generales debiendo resolver aspectos inherentes a su función, capacidad de coordinar tareas y adaptarse a modificar condiciones de funcionamiento para alcanzar parámetros requeridos.

Por orden del supervisor a cargo, puede realizar otras tareas para las cuales está calificado.

Categoría III.B.: especializada media.

Idem. con niveles altos de responsabilidad en lo que hace a funciones operativas de instrumentos y equipos de monitoreo y registro de especificaciones técnicas del producto final relevantes a los estándares oficiales reglamentarios y/o estándares comprometidos por la empresa con el consumidor; seguridad de los trabajadores y operación de instrumentos o equipos claves y de alto valor.

Por ejemplo operador centrifugadora.

Categoría III.C.: especializada alta.

Idem. con niveles muy altos de responsabilidad en lo que hace a funciones críticas en relación a la operación de instrumentos y equipos de monitoreo y registro de especificaciones técnicas del producto final elaborado (industrializado) relevantes a los estándares oficiales reglamentarios y/o estándares comprometidos por la empresa con el consumidor, seguridad de los trabajadores y operación de instrumentos o equipos claves y de alto valor.


Cachos, P. P. P.


Cachos, P. P. P.


Noyes





Por ejemplo operador de los evaporadores, operador de túnel de congelado, operador de cocina de hortalizas, operador de salas de máquinas certificados por la autoridad competente.

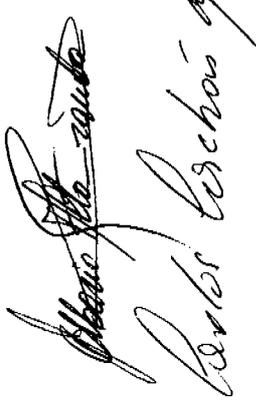


CATEGORÍA IV: Encargados de sectores y supervisores de áreas

Categoría IV. A.: Encargado de sector

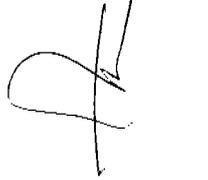
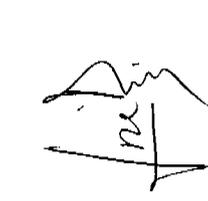
Incluye capataces, encargados de áreas específicas no necesariamente técnicas, pero que implican dirección y supervisión directa de personal; registro de datos; dominio, coordinación y control de procesos concatenados imprescindibles al buen resultado de las operaciones bajo su responsabilidad; coordina bajo el mando del supervisor de área (si éste existe) o directamente (si no existe supervisor de área), con otros encargados los enlaces de procesos y puntos críticos de control (que hacen a sistemas de calidad de procesos, productos y/o inocuidad de los productos); instruye y controla la aplicación de las condiciones de seguridad requeridas; instruye y evalúa al personal a su cargo; conocimiento de rutina administrativa de la empresa en relación a su función.

Educación mínima exigible, equivalentes a segundo ciclo de enseñanza secundaria o egresado de UTU.



Roberto Cerchón

Categoría IV.B.: Supervisor de área.

Supervisores de más de un sector, implica la supervisión de 2 o más encargados de sector; coordinación, registro de datos y control de procesos concatenados entre más de un sector; instruye y evalúa a los encargados de sectores bajo su mando; coordina con otros supervisores de área los enlaces de procesos, puntos críticos de control (que hacen a los sistemas de calidad de procesos, productos y/o inocuidad de los productos) y condiciones de seguridad.




Trinidad

CATEGORÍA V: ASISTENTE TÉCNICO

Incluye a personal para desempeñar funciones particularmente especializadas que requieren una calificación superior a la Categoría III y que no necesariamente tienen personal a cargo (Categoría IV); laboratoristas, inspección y monitoreo de plagas, evaluación primaria de aplicación de tratamientos; rutinas de regulación de equipamiento o maquinaria compleja; control y registro de datos de monitoreos y/o procesos, elaboración de informes; orientación técnica a Encargados (Categoría IV).

Normalmente responden jerárquicamente a profesionales universitarios, gerentes de áreas o directamente del propietario o administrador.

Segundo ciclo de enseñanza secundaria como mínimo exigible, con calificación adicional media y/o idóneos en actividades técnicas específicas; conocimientos básicos para el manejo de software utilitario o específico para la función bajo su responsabilidad.-----

CUARTO: Ajuste salarial del 1° de julio del año 2005. Todo trabajador percibirá sobre su salario nominal al 30 de junio de 2005 un aumento del 6,94 % (seis con noventa y cuatro por ciento), que surge de la aplicación de la siguiente fórmula: Salario Nominal al 30 de junio de 2005 x 1,0413 x 1,0219 x 1,005.

La mencionada fórmula contempla los siguientes ítems:

- 100% de la variación del Índice de Precios al Consumo en el período julio 2004 a junio 2005 (4,13%)
- Inflación prevista para el semestre julio a diciembre 2005, que las partes estiman en 2,19 %
- Recuperación o crecimiento: 0,5 %

Asimismo, para el cálculo del salario mínimo de las Categorías I y II., se acordó un valor que incluye un 2 % por concepto de recuperación en vez del 0,5 %.

Carlos Sánchez Paní

Francisco Sánchez

QUINTO: Sin perjuicio de lo establecido en la cláusula tercera, y teniendo presente los salarios mínimos a regir a partir del 1° de julio de 2005, se establece que:

a) Aquellos trabajadores que hubieren percibido incrementos salariales iguales o superiores al 4,13 % entre el 1° de julio de 2004 y el 30 de junio de 2005, recibirán un incremento salarial de 2,7% (dos con siete por ciento) sobre sus retribuciones al 30 de junio de 2005.

b) Aquellos trabajadores que entre el 1° de julio de 2004 y el 30 de junio de 2005 hubieren percibido incrementos salariales inferiores al 4,13% recibirán sobre sus retribuciones al 30 de junio de 2005, un incremento salarial equivalente al resultado de acumular al 2,7%, el cociente entre 1,0413 y el correspondiente al porcentaje efectivamente percibido, es decir: $(1,027) \times (1,0413) / (1 + \% \text{ de incremento percibido})$.

c) Aquellas empresas que hubieran otorgado aumentos salariales en el período 1° de julio de 2004 y el 30 de junio de 2005 con partidas exentas de contribuciones a la seguridad social (por ejemplo ticket alimentación, transporte, cuota mutual, etc.) podrán incluir las mismas a los efectos de lo establecido en los literales a) o b) siempre que su pago haya sido el resultado de un incremento salarial acordado y otorgado en carácter general a los trabajadores y no en aquellos casos en que simplemente se modificó la forma de pago al trabajador o se trató de un pago de carácter individual. ---

SEXO: Salarios mínimos nominales por categoría a partir del 1° de julio de 2005. Una vez aplicados los porcentajes de incremento salarial establecidos en las cláusulas tercera y cuarta, ningún trabajador podrá percibir menos de los siguientes salarios mínimos nominales por categoría, a regir a partir del 1° de julio del año 2005:

APRENDIZ :

\$ 12,50/hora

CATEGORÍA I

\$ 15.44/hora

<u>CATEGORÍA II</u>	\$ 16,80/hora
<u>CATEGORÍA III A</u>	\$ 23,00/hora
<u>CATEGORÍA III B</u>	\$ 26,00/hora
<u>CATEGORÍA III C</u>	\$ 29,00/hora
<u>CATEGORÍA IV</u>	\$ 32,32/hora
<u>CATEGORÍA V</u>	\$ 43.71/hora

SEPTIMO: Administrativos. No existiendo una definición de categorías, se establece como mínimo nominal para el área administrativa al 1° de julio de 2005: \$ 17,50/hora.-----

OCTAVO: Ajuste de 1° de enero de 2006.

Se establece a partir del 1° de enero de 2006, un aumento salarial sobre sueldos y jornales líquidos vigentes al 31 de diciembre de 2005 resultante de la acumulación de: la inflación que las partes proyecten para el semestre enero junio 2006, para lo cual se acuerda utilizar como indicador la inflación pasada correspondiente al último semestre del año 2005 y un porcentaje por concepto de recuperación salarial de 0,5 %.-----

NOVENO: Correctivo. Al 30 de junio de 2006 se deberá comparar la inflación real de período julio 2005 a ~~diciembre~~^{junio} 2006, en relación a la inflación que se estimó en cada uno de los ajustes salariales realizados, pudiéndose presentar los siguientes casos:

1. En caso que la inflación real en el período 1° de julio 2005 a 30 de junio 2006, sea mayor que la inflación estimada para igual período, se ajustarán a partir del 1° de julio de 2006, los sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2006, en función del resultado del cociente de ambos índices. $(1 + \% \text{ inflación real}) / (1 + \% \text{ inflación estimada})$

2. En caso que la inflación en el período 1º de julio 2005 a 30 de junio 2006, sea menor que la inflación estimada para igual período, el ajuste por correctivo se deberá considerar en oportunidad del acuerdo a regir a partir del 1º de julio de 2006. -----

DÉCIMO: Se acuerdan los siguientes beneficios para el sector.

Trabajo nocturno: El turno nocturno se establece en el horario de 22:00 a 06:00, y se paga un 20 % adicional.

Complemento por enfermedad: las empresas pagarán el 50% del salario nominal los 3 primeros días sólo en los casos en que luego el trabajador haya sido aceptado en DISSE y presente la constancia de BPS. Este beneficio rige sólo para trabajadores permanentes (no incluye a zafrales).

Se otorgarán licencias especiales a trabajadores zafrales y permanentes: Tres días por matrimonio, tres días por nacimiento de un hijo, tres días por fallecimiento de familiar directo en primer grado de consanguinidad; en todos los casos contra la presentación de los respectivos comprobantes.

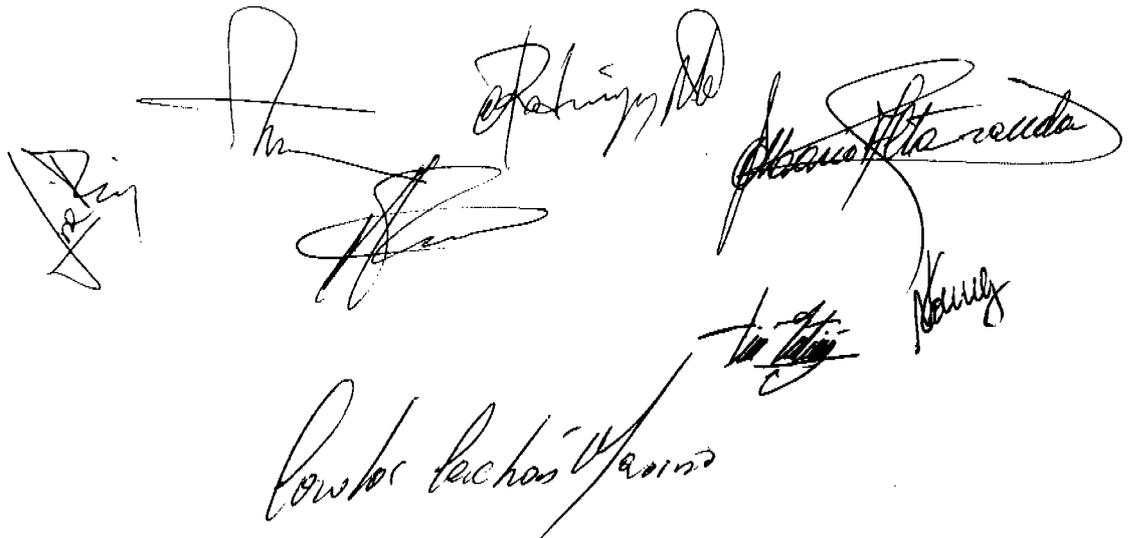
DÉCIMO PRIMERO: No discriminación por razón de género; igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Las partes acuerdan promover ámbitos de negociación para instrumentar lo dispuesto por la Ley 16.045, y los Convenios Internacionales de Trabajo números: 103, 100, 111 y 156, ratificados por nuestro país por la Ley 16.063. En el mismo sentido se promoverá la equidad en la promoción y capacitación, la no discriminación para el acceso al empleo, así como la prevención y sanción del acoso moral y sexual. Las partes se comprometen a poner todo su empeño para la protección de la maternidad, la paternidad y la lactancia. Se asume el compromiso de promover el *Plan de igualdad de trato y oportunidades en el empleo*, elaborado en el año 2004 por la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, que funciona en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.-----

DÉCIMO SEGUNDO: Los salarios por categoría fijados en el Consejo de Salarios del Sector, en ningún caso implicarán la desaplicación de los salarios que sean superiores, fijados por cualquier otro medio.-----

[Handwritten signatures and names on the left margin, including names like 'Pablo Cerezo' and 'Pablo']

DÉCIMO TERCERO: Cláusulas de Administración del acuerdo. Las partes acuerdan formar una comisión especial para verificar el cumplimiento del presente convenio y analizar las posibles controversias surgidas a partir de la interpretación del mismo a efectos de evitar un conflicto colectivo de trabajo. Asimismo, acuerdan tratar en dicha comisión la recategorización en aquellas empresas y lugares de trabajo donde no se apliquen las categorías acordadas en el presente convenio, así como, aspectos vinculados a seguridad y salud ocupacional, según Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT números 155 y 161. Si en este primer nivel las partes no llegaran a un acuerdo, se elevará la situación de conflicto a la consideración del Consejo de Salarios correspondiente al Grupo 1 Subgrupo 02, otorgándole así a este organismo la función específica de conciliador de acuerdo a lo dispuesto en el art. 20 de la Ley 10.449. De no prosperar lo antedicho, las partes quedarán en libertad de acción.-----

Para constancia se firman cinco ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha indicados. Testado. diciembre. No vale. Interlineado. junio. Vale.



Handwritten signatures and notes:

- Top left: A signature that appears to be "Bin".
- Top middle: A signature that appears to be "Roberto".
- Top right: A signature that appears to be "Roberto".
- Middle left: A signature that appears to be "Roberto".
- Middle right: A signature that appears to be "Roberto".
- Bottom center: A signature that appears to be "Roberto".
- Bottom right: A signature that appears to be "Roberto".

Below the signatures, there is a handwritten note: "Contra fecha 1/1/1992".