



1 / 1180

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Montevideo, **29 DIC. 2008**

VISTO: El acuerdo logrado en el Grupo N° 23 ("Granja: Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo N° 22"), subgrupo N° 3 ("Viñedos") de los Consejos de Salarios, convocados por Decreto N° 105/005, de 7 de marzo de 2005.-----

CONSIDERANDO: Que, a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde aplicar los mecanismos establecidos en el Decreto- Ley N° 14.785, de 19 de mayo de 1978, y en el Decreto- Ley N° 14.791, de 8 de junio de 1978.-----

ATENTO: A lo expuesto y a lo establecido en el art. 1 del Convenio Internacional del Trabajo N° 99, aprobado por la Ley N° 12.030; en los arts. 1 y 2 del Decreto- Ley N° 14.785 y en el art. 1 del Decreto-Ley N° 14.791.-----

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

DECRETA

ARTÍCULO 1.- Establécese que el convenio colectivo suscripto el 11 de noviembre de 2008 en el Grupo N° 23 de los Consejos de Salarios ("Granja: Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo N° 22"), subgrupo N° 3 ("Viñedos"), publicado como anexo del presente decreto, rige con carácter nacional a partir del 1 de julio de 2008, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho sector.-----

ARTÍCULO 2.- Comuníquese, publíquese, etc.-----

Dr. TABARE VAZQUEZ
Presidente de la República

13/001/00436/2008




ACTA. En Montevideo, a los 19 días del mes de noviembre de 2008, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 23: "Granja (viñedos, fruticultura, horticulura, floricultura, citrus, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no comprendidas en el Grupo N° 22)", integrado por: delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Octavio Racciatti, Soc. Maite Ciarniello y Dra. Jimena Ruy-López (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), e Ing. Agr. Leticia Murdocco (Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca); delegados de los trabajadores: Sres. Germán González y Héctor Alcides Piedrabuena; delegados de los empleadores: Ing. Agr. Gonzalo Arocena y Dr. Gabriel Calabuig, se deja constancia de lo siguiente:

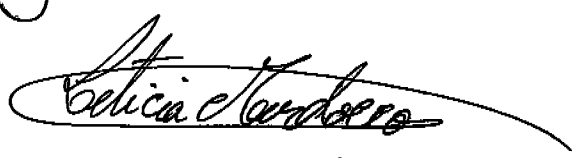
PRIMERO: Las delegaciones de los trabajadores y empleadores del subgrupo N° 3 (Viñedos) presentan ante este Consejo un convenio colectivo suscripto el 11 de noviembre de 2008 para dicho sector (viñedos), con vigencia desde el 1 de julio de 2008 al de diciembre de 2010, el cual se considera parte integrante de esta acta.

SEGUNDO: Por este acto se recibe el convenio citado, a los efectos de que sea recogido por un decreto del Poder Ejecutivo.

Para constancia, se firman 6 ejemplares del mismo tenor.




 MTSS







CONVENIO COLECTIVO.- En la ciudad de Montevideo, el día 11 de noviembre de 2008, entre por una parte: el Centro de Viticultores del Uruguay, representado por los Sres. Miguel Zorbara y Celestino Perdoncín, en carácter de delegados sector empleador, y por otra parte la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida (FOEB) representada por los Sres. Walter Barreto, Juan Tons, Luis Gómez, Andrés Lavarello, Rodolfo Guzmán y Ernest Zelko en carácter de delegados del sector trabajador y en nombre y representación de las empresas y trabajadores que componen el Subgrupo 03 "Viñedos" del Grupo 23 "Granja: Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo 22", acuerdan la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales del sector, de acuerdo con los siguientes términos:

Artículo 1.- Vigencia del convenio y ámbito de aplicación.-

Las disposiciones del presente convenio tendrán vigencia desde el 1 de julio de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010.

Artículo . 2.- Ajustes salariales:

Durante el plazo de vigencia de este acuerdo, se aplicarán tres ajustes de salarios, en las fechas y en las formas que se indican a continuación:

A) Ajuste salarial del 1° de julio de 2008.-

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad vigentes al 30 de junio de 2008, se incrementarán a partir del 1° de julio de 2008 en un porcentaje de **7.06 %**, resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- 2.20% por concepto de correctivo de la inflación, resultante de la aplicación del convenio anterior;
- 2,69% por concepto de inflación proyectada para el semestre julio – diciembre de 2008.

- 1% por concepto de incremento real de base;
- 1% por concepto de incremento por desempeño del sector.

B) Ajuste salarial del 1° de enero de 2009:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad vigentes al 31 de diciembre de 2008, se incrementarán a partir del 1° de enero de 2009 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- correctivo equivalente a la diferencia entre la inflación proyectada y la real del período 1 de julio 2008- 31 de diciembre 2008.
- un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período comprendido entre el 1° de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2009, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de diciembre de 2008;
- 2% de incremento real de base;
- 2% por concepto de desempeño del sector.

D) Ajuste salarial del 1° de enero de 2010

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad vigentes al 31 de diciembre de 2009, se incrementarán a partir del 1° de enero de 2010 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- correctivo equivalente a la diferencia entre la inflación proyectada y la real del período 1 de enero de 2009-31 de diciembre de 2009.
- un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período comprendido entre el 1° de enero de 2010 y el

31 de diciembre de 2010, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de diciembre de 2009;

- 2% de incremento real de base;
- 2% por concepto de desempeño del sector.

E) Correctivo salarial del 1 de enero de 2011. Se comparará la inflación proyectada para el período 1 de enero de 2010 – 31 de diciembre de 2010, con la inflación real producida, y el resultado se tendrá en cuenta en los ajustes salariales que se determinen con vigencia a partir del 1 de enero de 2011.

Artículo 3. Actas de ajustes salariales: Las partes acuerdan que en enero 2009 y enero 2010, se reunirán a los efectos de acordar, a través de un acta, los ajustes que habrán de aplicarse a partir del primer día de los referidos meses.

Artículo 4. Categorías

Criterios generales

Las categorías laborales se definen de acuerdo a los siguientes criterios.

- A) Los trabajadores deberán ser ubicados en categorías que respondan a la tarea efectivamente realizada, tomando en cuenta su conocimiento o idoneidad, el grado de responsabilidad requerido para la función, el grado de supervisión necesario así como la educación mínima exigible para poder desempeñar la misma.
- B) La educación formal no será un aspecto excluyente para determinadas categorías, en la medida que, aún sin haber recibido la misma, el trabajador cuente a juicio de la empresa con la suficiente experiencia para realizarlas.
- C) El nivel de conocimiento o idoneidad del trabajador se evaluará sobre la base de: certificados de cursos realizados, su historia laboral, su desempeño y su antigüedad.
- D) Todo trabajador que haya realizado tareas de una categoría superior por un lapso superior a 200 jornales continuos o alternados, adquirirá automáticamente el derecho a la categoría superior desempeñada en esas condiciones

La antigüedad será uno de los factores a tener en cuenta al momento del ascenso de categoría.

E) Las empresas fomentarán la capacitación al personal mediante cursos relacionados con la actividad.

F) Todo trabajador desempeñará cualquier tarea que le sea asignada, sin desmedro de su salario. Si la tarea asignada correspondiera a una categoría superior percibirá la diferencia salarial correspondiente por el tiempo efectivamente trabajado en esas condiciones.

G) La descripción de tareas refiere a las tareas principales de cada categoría, entendiéndose comprendidas en la misma las conexas y complementarias.

H) La enumeración de una categoría no implica la obligación de la empresa de contar con ella, en la medida que no se desempeñe la función correspondiente.

I) Esta descripción es provisoria y será revisada por las partes en la negociación del próximo laudo.

Enumeración y descripción

PEON COMUN

Realiza actividades manuales continuas o alternadas simples ,con o sin herramientas y equipos simples; no requiere conocimientos ni habilidades especializadas, ni maneja maquinaria. Recibe instrucciones precisas ,no tiene personal a cargo y su tarea es supervisada.

Sus tareas son carpir, aplicación manual de fertilizantes, carga y descarga, limpieza de viviendas, sacar ramas, sacado de atillos, colgar y descolgar laderos, despunte manual, pasar brotos, cosecha de mimbres, pintar cortes, colocación tubetes, siembra manual de semilla, cortar uva, carga y descarga de cajones, poner o sacar grampas, estirar laderos a mano, hacer leña, limpieza manual de herramientas, etc.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large stylized signature at the top and several smaller ones below, some with dates like '15' and '2010'.

PEON ESPECIALIZADO Grado 1

Se requiere habilidad e idoneidad específicas con algún grado de capacitación a través de la práctica para el cumplimiento de la tarea, comprobada con experiencia o prueba de su idoneidad en el establecimiento.

No será necesaria una supervisión constante.

No tendrá personal a su cargo, siendo responsable únicamente de las tareas que realiza.

Sus tareas son: Deshoje manual, sacar feminelas, limpieza de troncos, cosecha porta injertos, estirar alambres con máquina, hacer riendas y poner perchas, enderezar y poner cangas, reposición de plantas, reposición de mimbres, colocación de nylon en premium, cocinar, atar, limpieza de cordones etc.

Manejar tractores con funciones simples como remolque de zorras y tanques.

PEON ESPECIALIZADO Grado 2

Es quien requiere mayor conocimiento e idoneidad especializada.

Posee un grado de responsabilidad y autonomía, dado que su buen desempeño tiene una influencia directa sobre los futuros procesos de producción.

Es supervisado en menor medida y no tiene personal a su cargo.

Sus tareas son: Desbrote, contar racimos, poda, despunte con máquina, raleo, pasar bordeadora, jardín, trabajos con tractor con todo tipo de equipos y herramientas complementarias, manejo y aplicación de agro químicos, censo de viñedo, contar plantas utupiosis, plantación, medir y marcar, hacer calicatas, manejo de balanza, alambrador, etc.

SUPERVISOR DE AREA

Es encargado de área específica con personal a cargo; ejerce supervisión directa para conducir operaciones o actividades desempeñadas por un conjunto de operarios.

AS

De P. J. L. E. M. S. I. D. P. P.

Basel

Requiere condiciones apropiadas para dirección y evaluación del personal, así como certificación curricular formal o idoneidad según la actividad que se trate.

Es responsable del funcionamiento de su area y de las correspondientes herramientas.

Recibe instrucciones generales.

Delega y controla tareas

Artículo 5.- Salarios mínimos

A partir del 1° de julio de 2008, las escalas de salarios mínimos nominales de los trabajadores, que regirán para las categorías que se indican, serán las siguientes:

Categoría	Hora	Jornal de 8 horas	Mensual (25j.)
- Peón común	30	240	6000
- Peón Especializado I	32,10	256,8	6420
- Peón Especializado II	35,5	284	7100
- Supervisor de área	41	328	8200

Artículo 6.- Ficto de alimentación y vivienda

Los salarios mínimos establecidos precedentemente ya incluyen el ficto de alimentación y vivienda previsto por la ley.

Art. 7.- Comisión Tripartita.

Se crea una Comisión Tripartita para tratar temas de interés común. Cada sector podrá estar representado por un máximo de tres delegados en total. En primer lugar dicha Comisión deberá abocarse a proyectar un acuerdo sobre licencia sindical conforme lo preceptuado por la ley 17.940.

Art. 8.- Día del trabajador vitícola.

[Handwritten mark]

[Vertical handwritten notes and signatures]

[Handwritten signature]

Se establece el día 14 de abril como día del Trabajador Vitícola, considerándose feriado pago a los efectos del art.18 de la ley 12.590.

Esta fecha podrá ser ajustada por convenio de empresa.

Artículo 9.- Cláusulas de administración del acuerdo.

Las partes acuerdan formar una comisión especial integrada por tres delegados del sector empleador y tres del sector trabajador, para controlar el cumplimiento del presente convenio y las posibles controversias surgidas a partir de la interpretación del mismo a efectos de evitar un conflicto colectivo de trabajo. Si en este primer nivel las partes no llegaran a un acuerdo, se elevará la situación de conflicto al Consejo de Salarios, 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.

Artículo 10.-Cláusula de paz.

Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores no realizarán petitorios de mejoras salariales o relativos a nuevos beneficios ni promoverán acciones gremiales de clase alguna que tengan relación directa con los aspectos acordados o que hayan sido objeto de negociación en el presente acuerdo, con excepción de las medidas de carácter general que resuelvan FOEB, y/o el Pit-Cnt.

Artículo 11. Cláusula de salvaguarda.

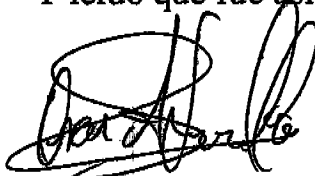
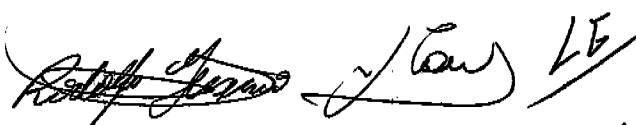
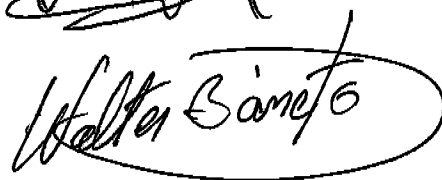
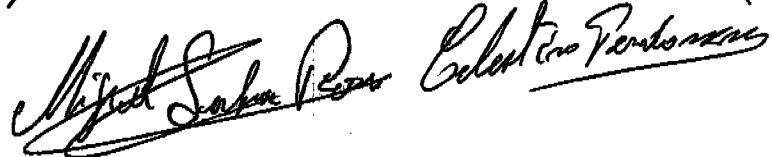
Ante variantes sustanciales de las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el presente convenio (situaciones justificadas de crisis) , cualquiera de las partes podrá convocar al Consejo de Salarios a los efectos de analizar la situación. En este caso el Poder Ejecutivo estudiará a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad y de Economía y Finanzas la posibilidad de revisar el convenio y convocar al Consejo de Salarios referido.

Artículo 12.- Homologación.

Las partes condicionan la vigencia del presente convenio a su homologación por el Poder Ejecutivo.

Si ello no se produjera, los pagos efectuados en virtud del mismo se considerarán como adelantos de futuros aumentos.

Y leído que fue así se ratifica y otorga, firmándose de conformidad.

  LE
  Celestino Pando
