



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

***Grupo 1 - Procesamiento y Conservación
de Alimentos, Bebidas y Tabaco***

Subgrupo 12 - Panaderías Confeiterías y Catering Artesanal

Capítulo 02- Fábrica de Pastas

Aviso N° 13533/011 publicado en Diario Oficial el 20/05/2011

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 5 de mayo de 2011, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco", integrado por: los delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Héctor Zapirain y Luján Charrutti, Lic. Marcela Barrios, Tec RR.LL. Valeria Charlone; los delegados de los empleadores: Drs. Roberto Falchetti y Cons. Ruben Casavalle, y los delegados de los trabajadores Sres. Heber Figuerola y Federico Barrios, RESUELVEN:

PRIMERO: Las delegaciones del sector de los empleadores y de los trabajadores del subgrupo 12, Capítulo 02 "Fábrica de Pastas" de este Grupo de Consejo Salarios, presentan al mismo un acuerdo suscrito el día 12 de abril de 2011, el cual se considera parte integrante de esta acta. El mismo tiene vigencia entre el 1° de enero de 2011 y el 30 de junio de 2013 y comprende a las empresas incluidas en el referido subsector.

SEGUNDO: Por este acto se recibe el citado acuerdo a efectos de elevar a la Dirección Nacional de Trabajo a fin de su registro y Posterior publicación por el Poder Ejecutivo. Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicados.

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 12 de abril de 2011, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 1 "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco", subgrupo 12, "Panaderías, Confeiterías y Catering Artesanal" Capítulo 02 "Fabrica de Pastas", integrado por: **Delegados del Poder Ejecutivo:** Lic. Marcela Barrios y Dra. Luján Charrutti; **Delegados Empresariales:** la Cámara Uruguaya de Fabricantes de Pastas representada por: Sres. Gustavo Capalvo, Raúl Muñoz, Cr. Marcelo Ríos y Dr. Pablo Durán, y **Delegados de los Trabajadores:** la Federación Obreros y Empleados Molineros y Afines (F.O.E.M.YA.), representada por Maristela Victorica, Matias Castro, Federico Barrios, asistidos por la Dra. Jacqueline Vergés, CONVIENEN la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales del sector, de acuerdo a los siguientes términos:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de verificación de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de enero de 2011 y el 30 de junio de 2013, disponiéndose que se efectuarán ajustes anuales el 1 de enero de 2011 y el 1 de enero de 2012 y un ajuste semestral el 1 de enero de 2013.

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 comprendido en el presente.

TERCERO: I) Salarios mínimos por categoría vigentes a partir del 1° de enero de 2011: Se fijan los siguientes salarios mínimos nominales por categoría para los trabajadores comprendidos en este sector a partir del 1° de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011:

CATEGORÍA	JORNAL 8 HS \$
ENCARGADO	\$ 440
CHOFER	\$ 344
CHOFER COBRADOR REPARTIDOR (C/ QUEBRANTO DE CAJA INCLUIDO)	\$ 376
OFICIAL	\$ 367
COCINERO	\$ 331
1/2 OFICIAL	\$ 313
AYUDANTE DE COCINA	\$ 313

CAJERO	\$ 302
EMP. MOSTRADOR	\$ 293
OBRERO GRAL.	\$ 293
OBRERO DE LIMPIEZA	\$ 293
AYUDANTE DE REPARTO CON COBRANZA (C/QUEBRANTO DE CAJA INCL.)	\$ 299
REPARTIDOR EN BIRODADO (C/ QUEBRANTO DE CAJA INCL.)	\$ 299
AYUDANTE DE REPARTO	\$ 271
APRENDIZ	\$ 271

Los salarios mínimos establecidos no podrán integrarse con retribuciones que tengan el carácter de partidas variables (por ejemplo presentismo, antigüedad, etc.). Por el contrario, podrán computarse las partidas no gravadas a que hace referencia el art. 167 de la ley No. 16.713 (ticket o partida alimentación).

No estarán comprendidos o alcanzados por los aumentos previstos en el presente el personal superior, de confianza o dirección.

Los incrementos salariales establecidos en las cláusulas anteriores no serán aplicados sobre las partidas variables tales como comisiones, productividad, incentivos, etc. Se deja constancia, que en virtud del establecimiento de aumentos salariales escalonados, diferenciales y por franjas, los aumentos futuros tendrán como mínimo, el establecido en la franja anterior del salario a considerarse.

Las partes dejan constancia: a) que los salarios mínimos por categorías nominales vigentes al 31 de diciembre de 2010 en lo que hace a las categorías laborales de: aprendiz, ayudante de reparto, repartidor en birrodado con quebranto de caja incluido, operario de limpieza, obrero general, empleado de mostrador y Cajero/a, tienen con vigencia 1 de enero de 2011 un incremento salarial por todo concepto del **21%** (correctivo emergente del convenio finalizado, inflación del año 2011 y crecimiento real y sectorial.); b) que los salarios mínimos por categorías nominales vigentes al 31 de diciembre de 2010 en lo que hace a las categorías laborales de: ayudante de cocina, medio oficial, cocinero, oficial, chofer cobrador repartidor con quebranto de caja incluido, chofer, encargado/a, tienen con vigencia 1 de enero de 2011 un incremento salarial por todo concepto del **13%** (correctivo emergente del convenio finalizado, inflación del año 2011 y crecimiento real y sectorial).

Aquellos trabajadores que con vigencia 31 de diciembre de 2010 perciban salarios nominales superiores a los mínimos por categoría y hasta un 10% inclusive, percibirán un incremento salarial por todo concepto (correctivo, inflación y crecimiento real y sectorial) con vigencia 1 de enero de 2011 equivalente al **21%** en lo que hace a las categorías laborales de: aprendiz, ayudante de reparto, repartidor en birrodado con quebranto de caja incluido, operario de limpieza, obrero general, empleado de mostrador y Cajero/a y del **13%** en lo que hace a las categorías laborales de ayudante de cocina, medio oficial, cocinero, oficial, chofer cobrador repartidor con quebranto de caja incluido, chofer, encargado/a.-

CUARTO: Ajuste salarial con vigencia 1 de enero de 2011 para sobrelaudos:

Aquellos trabajadores que al 31 de diciembre de 2010 perciban salarios nominales que superen en un 10% los salarios mínimos por categoría vigentes, tendrán un incremento salarial por todo concepto (correctivo, inflación y crecimiento real y

sectorial) equivalente al 11,5%.

QUINTO: Ajuste salarial con vigencia 1 de enero de 2012 de los mínimos por categoría y salarios hasta un 10% inclusive por encima del mínimo salarial: Se establece por todo concepto para los salarios nominales mínimos por categorías vigentes al 31 de diciembre de 2011 (inflación, crecimiento y correctivo) y para los salarios que a dicha fecha superen hasta un 10% los salarios mínimos de las categorías, un aumento salarial equivalente al 20%.

SEXTA: Ajuste salarial con vigencia 1 de enero de 2012 para los sobrelaudos: Sin perjuicio de los salarios mínimos detallados en la cláusula anterior, aquellos trabajadores que el 31 de diciembre de 2011 perciban salarios nominales que superen en un 10% los salarios mínimos por categoría vigentes, tendrán un ajuste salarial que resultará de la acumulación de los siguientes componentes:

a) Correctivo inflacionario: Los salarios mínimos por categoría y salarios que superen los mínimos hasta en un máximo del 10% inclusive, no tendrán correctivo inflacionario, conforme a la pauta de fijación del aumento fija y predeterminada. Para los sobrelaudos, las eventuales diferencias entre la inflación proyectada para el período y la efectivamente registrada se corregirán el 1° de enero de 2012.

b) Por concepto de inflación proyectada tomando en cuenta el centro de la banda del BCU correspondiente al ejercicio 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012

c) Por concepto de crecimiento: 5%

SÉPTIMA: Ajuste salarial con vigencia 1 de enero de 2013 para los salarios mínimos por categoría y salarios hasta un 10% inclusive, por encima del mínimo salarial: Se establece por todo concepto para los salarios nominales mínimos por categorías vigentes al 31 de diciembre de 2012 (inflación, crecimiento y correctivo) y para los salarios nominales que a dicha fecha superen el salario mínimo hasta un 10% inclusive, un aumento salarial equivalente al 9%.

OCTAVA: Ajuste salarial con vigencia 1 de enero de 2013 para los sobrelaudos: Sin perjuicio de los salarios mínimos detallados en la cláusula anterior, aquellos trabajadores que al 31 de diciembre de 2012 perciban salarios nominales que superen en un 10% los salarios mínimos por categoría vigentes, tendrán un ajuste salarial que resultará de la acumulación de los siguientes componentes:

a) Por concepto de correctivo inflacionario. Los salarios mínimos por categoría y salarios que superen los mínimos hasta en un máximo de 10% inclusive no tendrán correctivo inflacionario, conforme a la pauta de fijación del aumento fija y predeterminada. Para los sobrelaudos, las eventuales diferencias entre la inflación proyectada para el período y la efectivamente registrada se corregirán el 1° de enero de 2013.

b) Por concepto de inflación proyectada, tomando en cuenta el centro de la banda del BCU.

c) Por concepto de crecimiento: 2,5%

NOVENA: Correctivo. Las partes dejan constancia, que los salarios mínimos por categoría y salarios que superen los mínimos hasta en un máximo del 10% inclusive, no tendrán correctivo inflacionario, conforme a la pauta de fijación del aumento fija y predeterminada.

En lo que hace a los sobrelaudos, conforme a la definición emergente del presente, las eventuales diferencias -en más o en menos- entre la inflación esperada y la efectivamente registrada se corregirán el 1° de enero de 2012, 1° de enero de 2013 y en el ajuste inmediatamente posterior al término del convenio, es decir, que este último correctivo se verificará sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2013 y se abonará conjuntamente con el pago del salario de julio de 2013 sin aguardar la fijación del nuevo aumento a dicha fecha.

DÉCIMA: Actas de ajustes salariales. Las partes acuerdan que en los primeros días

de enero de 2012 y enero 2013, 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.

DÉCIMA PRIMERA: Categorías Laborales: Se ratifica la descripción de categorías incluida en el Decreto del Poder Ejecutivo N° 507/2006 de fecha 4 de diciembre de 2006 publicado en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2006, sin perjuicio de las modificaciones e inclusiones que surgen del presente, conforme al siguiente detalle:

ENCARGADO: Es la persona que en la casa central y/o sucursales es responsable de todos los trabajos que se realizan en el establecimiento a su cargo y del personal a su servicio, así como el control sobre stock de materia prima y productos terminados.

OFICIAL: Es el operario que realiza todas las operaciones de manufacturación de la mercadería que se elabora siendo responsable de la calidad de producción. Será de su responsabilidad el cuidado y aseo de las máquinas de producción utilizada. En aquellas empresas que no tengan empleado de mostrador, realizará las tareas del mismo.

MEDIO OFICIAL: Son los operarios mayores de 18 años que ayudan en todas las tareas que corresponden al oficial bajo las órdenes de éste, pudiendo sustituirlo temporariamente. Será de su responsabilidad la carga y descarga de mercaderías, debiendo realizar las tareas de limpieza del local y sus instalaciones.

COCINERO: Es el operario que tendrá la responsabilidad de la preparación de las materias primas (limpieza, cocción, etc.) para la elaboración de los rellenos para las pastas también para todo lo que se refiere al sector rotisería, hasta la terminación del producto. Deberá recibir las mercaderías a ser utilizadas y controlar que se encuentren en las condiciones exigidas por la empresa. Deberá asimismo mantener su lugar de trabajo en condiciones de higiene satisfactorias.

AYUDANTE DE COCINA: Es el operario que realiza tareas de cocina en forma no autónoma y bajo la supervisión del oficial, cocinero o encargado.

OBRAERO/A GENERAL: Son las personas mayores de 18 años que además del aprendizaje, hacen el reparto de los productos elaborados, desempeñan las funciones de mandadero y en general, ayudan en todas las tareas de la empresa.

OPERARIO/A DE LIMPIEZA: Las empresas que tengan 25 trabajadores en adelante; deberán contar con operarios/as de limpieza que se encargarán del aseo de las oficinas, servicios higiénicos, así como de la limpieza de los pisos en sala de ventas y mostrador, utilizando para ello los elementos de protección adecuados a su función. Se recomienda que aquellas empresas que tengan menos de 25 trabajadores tengan personal para este tipo tareas.

APRENDIZ/A: Son las personas mayores de 16 años y menores de 18 años que cumplen las mismas tareas que el obrero general. Son los obreros/as que recién ingresados/as no tienen conocimiento alguno de las diversas tareas que se desarrollan dentro del ramo. Tendrán esta categoría durante un período de cien jornales, continuos o discontinuos, pasando luego a la de obrero/a general.

CHOFER: Es la persona que realiza el reparto de las mercaderías en los vehículos automotores que la empresa ponga a su disposición. En los casos en que no haya tareas de reparto; realizará internamente las tareas que sean requeridas.

CHOFER - REPARTIDOR - COBRADOR: Es la persona que realiza el reparto de la mercadería en los automotores que le proporcione la empresa (se excluye motonetas y bimotores) siendo además, responsable del manejo de dinero y documentos (cobranza). Estas dos actividades, deben ser la principal labor del chofer. En los casos que no haya actividades de reparto, podrá accesorariamente, realizar tareas internas de la empresa.- Se deja constancia que aquellos choferes que al 30 de junio de 2006 real y efectivamente realizan las actividades de chofer repartidor cobrador, pasarán a esta categoría con el beneficio adicionado en el presente.

Quebranto de Caja: Por las actividades de cobranza que realiza, este operario tendrá derecho a percibir un quebranto de caja del 10% del salario mínimo de la categoría de chofer, dejándose constancia, que este quebranto, queda incluido en el salario mínimo de la categoría, lo que determina que el salario sea un 10% superior a la categoría de chofer (quebranto incluido).

AYUDANTE DE REPARTO: Es la persona que acompaña al chofer colaborando con la carga y descarga de la mercadería y su entrega. En los casos en que no haya tareas de reparto, realizará internamente las tareas que le sean requeridas.

AYUDANTE DE REPARTO CON COBRANZA: Es la persona que acompaña al chofer de reparto colaborando con la carga y descarga de la mercadería y su entrega y a su vez, realiza la tareas de cobranza (manejo de dinero y documentos).

Quebranto de Caja: Por las actividades de cobranza que realiza, este operario tendrá derecho a percibir un quebranto de caja del 10% del salario mínimo de la categoría de ayudante de reparto, dejándose constancia, que este quebranto, queda incluido en el salario mínimo de esta categoría.

REPARTIDOR EN BIRODADO: Es el operario que realiza el reparto o entrega de productos personalmente o en birodado (bicicleta, ciclomotor, moto, etc.), y realiza las cobranzas de la mercadería entregada. Este operario tiene incluido por concepto de quebranto de caja un 10% del salario de la categoría de ayudante de reparto.

EMPLEADO/A DE MOSTRADOR: Es la persona encargada de la venta de los productos que comercializa la empresa, debiendo acondicionar la mercadería procediendo a su envasado, pesaje o conteo, así como a facturar y cobrar el importe de la venta (si en la empresa no existiera cajera), atendiendo asimismo los pedidos telefónicos. Corresponde a ésta categoría la organización y supervisión del reparto externo de mercadería.

CAJERO/A: Es la persona encargada de efectuar los cobros al público, facturar las ventas y atender el teléfono, entregando la mercadería vendida, siendo de su responsabilidad, la liquidación de la cobranza de las ventas efectuadas en el reparto externo. Percibirá además de su remuneración, un 10% más, por concepto de quebranto de caja.

DÉCIMA SEGUNDA: CARNÉ DE SALUD: La empresa se hará cargo para los trabajadores que tengan una antigüedad de un año en la empresa, del pago equivalente al costo del carné de salud expedido por la Intendencia Municipal de Montevideo y sus posteriores renovaciones bianuales en primera concurrencia. Asimismo, cada empresa abonará a sus trabajadores las horas que insuma el trámite para la obtención del carné de salud cuando el mismo coincida con el horario laboral del trabajador. Se entiende por obtener el referido carné la primer concurrencia en cada renovación al servicio respectivo. Asimismo, se pagarán las horas que sean necesarias para la realización del curso de manipulación de alimentos exigido por la reglamentación vigente.

DÉCIMO TERCERA: LICENCIAS ESPECIALES: Se ratifican las licencias otorgadas en el art. 11 del decreto 507/2006 los que a continuación se transcriben: **a) Licencia por fallecimiento:** a.1- En caso de fallecimiento de padres, hermanos, cónyuge o hijos del trabajador, se concederá una licencia de tres días pagos. a.2 - En caso de fallecimiento, de nietos del trabajador, se concederá una licencia de dos días con goce de sueldo. a.3 - En caso de fallecimiento de suegros o abuelos del trabajador, se otorgará una licencia de un día pago. **b) Licencia por paternidad:** En caso de nacimiento de cada hijo, el personal gozará de una licencia de un día pago. En todos los casos el trabajador deberá presentar el documento correspondiente que acredite el generamiento de este derecho. **c) Licencia por matrimonio:** cuando el trabajador haya solicitado con un preaviso de 30 días, la licencia ordinaria o legal a efectos de contraer matrimonio, otorgada la misma, será irrevocable por parte de la empresa.

Dichas licencias resultarán aplicables en cuanto resulten más beneficiosas que lo dispuesto en la Ley 18.345.

DÉCIMO CUARTA: ROPA DE TRABAJO: Las empresas comprendidas en el presente decreto deberán proveer sin cargo a sus trabajadores dos uniformes por año, no pudiendo entre ambas entregas transcurrir un período superior a seis meses. Cada uniforme estará compuesto por un pantalón, camisola y en el caso de la empleada de mostrador, podrá sustituirse por túnica. En los casos que el trabajo lo requiera, se deberá entregar además delantal y gorro reglamentario. Para el personal de limpieza se entregará además un par de botas en caso de necesidad. A los choferes se les entregará una campera de abrigo impermeable por año. En las empresas que cuenten con cámara frigorífica negativa, existirá en la puerta de acceso a la misma, dos equipos apropiados para su ingreso por parte del personal. Los trabajadores deberán cuidar la ropa entregada la cual mantendrán en condiciones de higiene.

DÉCIMO QUINTA: TRABAJO NOCTURNO: El personal que deba realizar tareas entre las 22 P.M. y las 6 A.M. cualquiera sea la hora de comienzo del turno percibirá una compensación del 20%. En caso que las horas extraordinarias coincidan con el horario nocturno el porcentaje referido se aplicará tomando como base el valor de la hora extra. Esta compensación no operará para el trabajador que cumpla tareas exclusiva de sereno.

DÉCIMO SEXTA: Día del trabajador de las Fábricas de Pastas: Se establece que el día 18 de agosto de cada año, se conmemorará el día del trabajador de las Fábricas de Pastas, el cual se considera feriado no laborable. Queda especialmente establecido por las partes, que si el 18 de agosto cayera en día domingo, se trasladará en las mismas condiciones para el día martes posterior. En consecuencia, si el trabajador no labora dicho día percibirá su salario como si lo hubiera trabajado y si lo trabaja, percibirá doble paga.

DÉCIMO SÉPTIMA: REGLAMENTACIÓN DE LA LICENCIA SINDICAL (art. 4° de la ley N° 17.940): Las partes, ratifican la vigencia de la reglamentación de la licencia sindical realizada con fecha 27 de diciembre de 2006.

DÉCIMO OCTAVA: Las partes acuerdan que apuestan al diálogo para la autocomposición de cualquier situación de cualquier naturaleza que pudieran dar lugar a un caso de diferendo o conflicto y a tales efectos, convienen que antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier naturaleza se convocará al Consejo de Salarios del Grupo correspondiente a los efectos de que asuma competencias como conciliador y componedor de tales circunstancias. En caso que dichas tratativas fracasaren, las partes quedarán en libertad de acción.

DÉCIMA NOVENA: Cláusula de Paz. Durante la vigencia de este convenio, las organizaciones sindicales y los trabajadores del sector no realizarán acciones gremiales referidas a mejoras salariales o aumentos que queden alcanzados y comprendidas en el objeto del presente acuerdo. Se exceptúan las medidas sindicales adoptadas con carácter general por COFESA, FOEMYA y el PIT-CNT.

VIGÉSIMA: Cláusula de Salvaguarda. En la hipótesis que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribieron los actuales convenios, las partes podrán convocar al Consejo de Salarios respectivo para analizar la 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.

VIGÉSIMA PRIMERA: Las partes ratifican la vigencia tal cual de la cláusula séptima del acta de Consejo de Salarios de fecha 10 de agosto de 2005 que recoge el convenio colectivo de fecha 10 de agosto de 2005.

VIGÉSIMA SEGUNDA: En ningún caso la aplicación de las cláusulas establecidas en

este convenio así como los mínimos salariales allí fijados y sus respectivos ajustes, podrán interpretarse en el sentido de limitar las condiciones y/o beneficios de que gocen los trabajadores, ya sea en forma individual o colectiva ni condiciones más beneficiosas que las empresas tengan acordadas con sus trabajadores.

VIGÉSIMA TERCERA: Declaración unilateral del sector trabajador: Se reitera la aspiración de los trabajadores en virtud de la realidad del sector, en el próximo convenio se contemple la antigüedad del trabajador percibiendo un beneficio salarial por dicho concepto, así como el aguinaldo complementario.

Leída que fue se ratifican y firman nueve ejemplares del mismo tenor, en el lugar y fecha indicados en la comparecencia.

Dres. Héctor Zapirain y Luján Charrutti, Lic. Marcela Barrios, Tec RR.LL. Valeria Charlone, Drs. Roberto Falchetti y Cons. Ruben Casavalle, Sres. Heber Figuerola y Federico Barrios.