



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

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

*Subgrupo 01 - Industria Láctea  
Capítulo 1 - Industria Láctea*

Aviso N° 14803/013 publicado en Diario Oficial el 9/05/2013

**IMPO**

**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Sr. Eduardo Brenta

**DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO**  
Sr. Luis Romero

**ACTA CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, el día 26 de abril del año dos mil trece, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 1 "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco", Subgrupo 01 "Industria Láctea", Capítulo 1 "Industria Láctea", integrado por: **Delegados del Poder Ejecutivo:** Dr. Nelson Díaz y la Técnica en Relaciones Laborales Valeria Charlone; **Delegados de los Empleadores (CILU):** Cr. Daniel Ventura, Sr. Jorge Sintas y Sra. Ana Alfaro, **Delegados de los Trabajadores (FTIL)** Sres. Luis Goichea, Rober Romaso, Hebert Figuerola, Fernando Frugoni, Bruno Falero y Daniel Hernández, CONVIENEN la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales del sector, de acuerdo a los siguientes términos:

**PRIMERO. Vigencia.** El acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2015.

**SEGUNDO. Ámbito subjetivo de aplicación.** El acuerdo comprenderá a todos las empresas y trabajadores del Grupo 1 "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco", Subgrupo 01 "Industria Láctea", Capítulo 1 "Industria Láctea".

#### **CAPITULO I – FORMULA SALARIAL**

##### **TERCERO. Primer ajuste (1ero. de enero de 2013):**

El 1ero. de Enero de 2013 se incrementarán los salarios vigentes al 31 de Diciembre de 2012 en un **9.03%** resultante de acumular entre sí, los siguientes porcentajes:

a) 1,31% por concepto de correctivo según acta de Consejo de Salarios de fecha 22 de Enero de 2013.

b) 5% por concepto de inflación esperada (meta de inflación fijada por el Comité de Coordinación Macroeconómica para el período de vigencia del aumento, de acuerdo a lo previsto en el artículo 2° de la Ley N° 18.401, de 24 de octubre de 2008). En caso de que la meta de inflación se establezca en términos de un rango, se tomará en consideración el centro del mismo.

c) 2,5% por concepto de recuperación y/o incremento del salario real.

Esto es,  $1,0131 * 1,05 * 1,025 = 9.03\%$

Las empresas que ya hayan pagado el correctivo lo des acumularan de la formula y ajustarán sus salarios en un **7.63%**.

##### **Salarios Mínimos vigentes a partir del 1° de enero de 2013:**

	Mensual	Jornalero
Ingreso ; zafral	\$13.744,00	\$549,74
Operario común; Auxiliar 2°; Auxiliar Común de Laboratorio	\$15.191,00	\$607,62
Operario Calificado; Auxiliar 1°; Auxiliar Calificado de Laboratorio	\$16.846,00	\$673,82
Medio Oficial; Oficial 2°	\$18.499,00	\$739,94
Oficial; Oficial 1°	\$20.360,00	\$814,39

##### **Partida no incorporable al sueldo base:**

Se abonará una partida de \$ 1.000 mensuales nominales a ser percibida por todos los trabajadores.

La percepción de esta partida estará condicionada a que el indicador sectorial, que será explicitado a continuación, tenga un comportamiento positivo.

El monto de la partida sólo será considerado a los efectos del pago del sueldo anual complementario, aguinaldo complementario según laudo y el salario vacacional; no computándose para ninguna otra partida marginal al salario. Durante los periodos de amparo al Seguro por Desempleo no se generará el derecho a percibir la presente partida. En caso de ingresos o egresos dentro del mes la partida será prorrateada.

#### **Indicador sectorial:**

**Definición: Índice de Remisión de Litros de Leche a Planta** (según datos del INALE) sobre **Índice de Horas Trabajadas** del sector (según datos del INE). Este indicador será elaborado por el Ministerio de Trabajo de acuerdo a los datos proporcionados por las fuentes señaladas. A los efectos de determinar el comportamiento del indicador, para el ajuste de enero 2013, se realizó la comparación entre el año 2012 y el promedio del indicador en el periodo 2007/2011, resultando positivo (mayor que 1) la división del resultado del 2012 sobre el resultado promedio de la base 2007/2011. En el año 2012 el valor del indicador se ubicó en 110,57 y en el promedio de 2007/2011 fue de 103,5, con lo cual la división da un resultado de 1,07. Se adjunta, como parte integrante de la presente acta, datos del indicador sectorial.

#### **Segundo ajuste. (1ero. de Enero de 2014).**

A partir del 1º de Enero de 2014, los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2013 se ajustarán, de acuerdo a los siguientes criterios:

**a)** Porcentaje por concepto de correctivo entre la inflación proyectada y la efectivamente producida entre el 1ero. de Enero de 2013 y el 31 de Diciembre de 2013.

**b)** Porcentaje por concepto de inflación esperada (meta de inflación fijada por el Comité de Coordinación Macroeconómica para el período de vigencia del aumento, de acuerdo a lo previsto en el artículo 2º de la Ley N° 18.401, de 24 de octubre de 2008. En caso de que la meta de inflación se establezca en términos de un rango, se tomará en consideración el centro del mismo.

**c)** 2% por concepto de recuperación y/o incremento del salario real.

#### **Partida no incorporable al sueldo base:**

Se abonará una partida de \$ 1.000 mensuales nominales (ajustados por el IPC del año anterior), a ser percibida por todos los trabajadores y en los términos establecidos al consignar la primera oportunidad de pago.

La percepción de esta partida estará condicionada a que el indicador sectorial tenga un comportamiento positivo. A estos efectos se comparará el comportamiento del indicador en el año 2013 y el promedio del indicador en el periodo 2008/2012. Si la comparación (división) resulta positiva (mayor que 1) se abonará la partida.

Sin perjuicio de que la percepción está condicionada a datos anuales (enero-diciembre de cada año), en función de los datos disponibles al momento del ajuste salarial, podrá convocarse al Consejo de Salarios a los efectos de analizar si, de acuerdo a éstos datos, resulta razonable proceder al pago de la partida o esperar a que se complete el procesamiento de los datos anuales.

#### **Tercer Ajuste. (1ero. de Enero de 2015).**

A partir del 1º de Enero de 2015, los salarios vigentes al 31 de Diciembre de 2014, se ajustarán de acuerdo a los siguientes criterios:

**a)** Porcentaje por concepto de correctivo entre la inflación proyectada y la efectivamente producida entre el 1ero. de Enero de 2014 y el 31 de Diciembre de 2014.

- b) Porcentaje por concepto de inflación esperada (meta de inflación fijada por el Comité de Coordinación Macroeconómica para el período de vigencia del aumento, de acuerdo a lo previsto en el artículo 2º de la Ley Nº 18.401, de 24 de octubre de 2008. En caso de que la meta de inflación se establezca en términos de un rango, se tomará en consideración el centro del mismo.
- c) 1,5% por concepto de recuperación y/o incremento del salario real.

#### **Partida incorporable al sueldo base:**

Se incorporarán al sueldo base de todos los trabajadores \$ 500 mensuales nominales (ajustados por el IPC de los dos años anteriores). La incorporación de este monto al sueldo base estará condicionada a que el indicador sectorial mantenga, por 3er. año consecutivo, un comportamiento positivo cerrado el año 2014. A estos efectos se comparará el comportamiento del indicador en el año 2014 y el promedio del indicador en el periodo 2009/2013. Sin perjuicio de que la percepción está condicionada a datos anuales (enero-diciembre de cada año), en función de los datos disponibles al momento del ajuste salarial, podrá convocarse al Consejo de Salarios a los efectos de analizar si, de acuerdo a éstos datos, resulta razonable proceder al pago de la partida o esperar a que se complete el procesamiento de los datos anuales.

#### **Partida no incorporable al sueldo base:**

Se abonará una partida de \$ 500 mensuales nominales ajustada y en los términos ya expresados. Para el caso de que el indicador sectorial determine que no se pague partida en el segundo ajuste (enero 2014) pero el indicador sea positivo (mayor a 1) en este ajuste, la partida será de \$ 1.000 ajustados en los términos ya expresados.

#### **Correctivo final**

Las eventuales diferencias – en más o en menos- entre la inflación esperada y la efectivamente registrada entre el 1º/01/15 y el 31/12/15 se corregirán a partir del 1ero. de Enero de 2016.

### **CAPITULO II – CONDICIONES DE TRABAJO**

**CUARTO: Complemento Nocturnidad.** Los trabajadores/as de la industria percibirán un complemento por el trabajo nocturno comprendido entre la hora 22 y la hora 06. Las escalas serán las siguientes: a. A partir del 1ero. de Mayo de 2013 se percibirán por cada hora trabajada un 8% del valor hora base vigente. b. A partir del 1ero. de Enero de 2014 percibirán el 16% del valor hora base vigente y c. A partir del 1ero. de Enero de 2015 percibirán el 20% del valor hora base vigente. El valor hora base vigente se refiere al que corresponde a los días laborales o hábiles.

Aquellas empresas que están pagando valores superiores al 8% el primer año o 16% en el segundo año, continuará abonando ese valor hasta que, el porcentaje general sea superior al pagado. En las empresas que se paguen porcentajes mayores o los horarios de nocturnidad pactados sean más amplios, se mantendrá el régimen vigente y se aplicarán los porcentajes indicados en esta disposición cuando sean más favorables.

**QUINTO: Trabajo en día domingo.** Los trabajadores/as, que concurren a trabajar en día domingo, cuando no sea su día de descanso, en el horario de 0 a 24 horas, percibirán un complemento salarial equivalente al 25% del valor hora base vigente por cada hora trabajada en día domingo. El valor hora base vigente se refiere al que corresponde a los

días laborales o hábiles. Esta disposición comenzará a aplicarse desde el 1ero. de mayo de 2013. Las empresas que tuvieran otro horario para la determinación de la compensación, podrán, en acuerdo con el sindicato, continuar con dicho horario o adecuarse al nuevo régimen. Las empresas con sus sindicatos podrán acordar compensar el valor que se genere con días de descanso.

**SEXO: Prima por Antigüedad.**

Se establece una prima por antigüedad que se calculará sobre el salario base del operario común (mensual) del laudo de la industria. Comenzará a percibirse a partir del 5to. año de antigüedad, con una tasa de 0,5% por cada año trabajado hasta alcanzar un tope del 5%. Se establece un periodo transitorio hasta el 28 de Febrero de 2014, vigente desde el 1ero. de mayo de 2013, en el cual se abonará el 50% del referido monto. A partir del 1ero. de Marzo de 2014 se abonará al 100%.

**SEPTIMO: Desempeño de tarea superior al cargo por 150 días alternados o 90 días continuos.**

Las partes acuerdan ratificar el laudo suscrito el 29 de Agosto de 2005, cláusula DECIMO SEGUNDA, a efectos de considerar si el trabajador alcanzó los 150 jornales alternados para acceder a la categoría superior se tomará un año móvil a partir de cada nuevo día que realice la tarea de mayor jerarquía.

Se acuerda la instalación de una comisión bipartita para examinar y someter a consideración de las partes la solución de los casos de trabajadores, que a la fecha de la firma de esta decisión del Consejo de Salarios, han desempeñado tareas superiores a su cargo y no han alcanzado los 150 jornales alternos. Se establece un plazo de 60 días, de carácter resolutorio, y para el caso de que las partes consideren agotada la negociación, cualquiera podrá solicitar la convocatoria del Consejo de Salarios a estos efectos.

**CAPITULO III – GÉNERO Y SALUD LABORAL**

**OCTAVO: Sala de Amamantamiento:** Las empresas deberán acondicionar una sala de amamantamiento que deberá ser reservada y contará con las comodidades adecuadas y una heladera de uso exclusivo para la conservación de leche materna. El plazo para acondicionar la sala será no mayor a 6 meses a partir de la suscripción del presente convenio.

**NOVENO: Reducción de la jornada laboral para trabajadoras en situación de amamantamiento:** Se establece en 4 horas la jornada laboral para las trabajadoras madres que amamentan durante el primer año de vida del lactante y mientras se acredite debidamente que continúa amamantando al niño. La reducción de la jornada no menoscabará la remuneración de la trabajadora. Extinguido el periodo de jornada reducida a 4 horas, la trabajadora continuará gozando los beneficios establecidos para la madre que amamanta ya sean legales o convencionales.

**DECIMO: Licencia paternal:** Se adicionará el día laborable siguiente a la finalización de la licencia paternal del trabajador, prevista en el régimen legal vigente.

**DECIMO PRIMERO: Fondo para capacitación de delegados en salud laboral:** CILU destinará el pago a la FTIL, semestralmente, los 1ero. de enero y julio de cada año, de una suma equivalente a un mes de sueldo mensual del laudo de la categoría operario calificado para actividades de capacitación de los delegados de salud. FTIL informará semestralmente, al término de cada actividad, los destinos del monto acordado, los temas objeto de capacitación y quienes participaron en las actividades.

## CAPITULO IV CLÁUSULAS OBLIGACIONALES

**DECIMO SEGUNDO: Salvaguarda:** Si alguna de las partes entendiera que han variado sustancialmente las condiciones del sector convocará a su contraparte a efectos de analizar si resulta necesario renegociar el convenio, si no alcanzaran acuerdos podrán solicitar la convocatoria del Consejo de Salarios respectivo, así como, solicitar que se convoque al Consultivo Sectorial a los efectos de analizar, con toda la información disponible a nivel gubernamental, la situación del sector.

**DECIMO TERCERO: Cláusula de 48 horas:**

En caso de que se generen situaciones conflictivas en las empresas, cualquiera de las partes podrá convocar a la contraparte en un plazo no mayor a 48 horas. En ese periodo la empresa y/o el sindicato se abstendrán de innovar mientras dure la negociación. A esos efectos se establece que la empresa se comunicará con la secretaría del sindicato y el sindicato se comunicará con la secretaría de RRHH de la empresa. Las comunicaciones se deberán hacer por escrito.

**DECIMO CUARTO: Prevención y Solución de Conflictos. 1.** Durante la vigencia del presente convenio ni la FTIL ni los Sindicatos pertenecientes a la FTIL realizarán medidas de fuerza por mejoras salariales que tengan relación con los aspectos acordados en el presente convenio; sin perjuicio del libre derecho sindical de los trabajadores a participar en movilizaciones colectivas de carácter general convocadas por el PIT – CNT, COFESA o FTIL. **2. Cualquier situación conflictiva o cualquier situación que pudiera originar un conflicto, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una comisión bipartita; sin perjuicio de las instancias paritarias que en cada empresa estuvieren previstas. 3.** En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos de que este asuma sus competencias. De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito se elevará el diferendo a la competencia natural del MTSS a través de la DINATRA. **4.** El presente acuerdo se considera un compromiso integral, en consecuencia el incumplimiento de cualquiera de sus disposiciones por algunas de las entidades pactantes (CILU –FTIL) dará derecho a considerarlo totalmente denunciado en forma unilateral dándose previamente cumplimiento con lo establecido en los numerales 1, 2 y 3 de la presente cláusula. **5.** Durante todas las instancias de negociación consecuencia de la aplicación de la presente cláusula, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe absteniéndose de tomar medidas de cualquier naturaleza a causa del diferendo. A los efectos de formalizar la denuncia, las partes aceptan como mecanismos validos de notificación cualquier medio escrito fehaciente.

**DECIMO QUINTO: Régimen más favorable.** Lo dispuesto en cada una de las cláusulas previstas en el Capítulo de Condiciones de Trabajo (salvo la referida a Desempejo en la Tarea Superior), se aplicará si no hubiese un régimen más favorable al acordado.

**DECIMO SEXTO:** Las cláusulas sobre condiciones de trabajo, género y salud laboral, así como la cláusula DECIMO TERCERO, son por plazo indeterminado.

Leída la presente las partes firman 9 ejemplares del mismo tenor.

En este estado el M.T.S.S. expresa: entiende que debería haberse mantenido el tope salarial que oportunamente propuso, no obstante lo cual acuerda su supresión en virtud del acuerdo alcanzado en este aspecto por las partes sociales.