



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

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

*Subgrupo 06 - "Molinos de Trigo, harinas, féculas, sal y  
fábricas de raciones balanceadas"*

*Capítulo 03 - Molinos de sal*

Aviso N° 15860/011 publicado en Diario Oficial el 10/06/2011

**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 16 de mayo de 2011 reunido el Consejo de Salarios del **Capítulo 03 “Molinos de sal” del Subgrupo 06 “Molinos de Trigo, harinas, féculas, sal y fábricas de raciones balanceadas”, del Consejo de Salarios Grupo N° 1 “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabacos”,** en representación del Poder Ejecutivo Técnica en Relaciones Laborales Valeria Charlone y Dra. Valentina Egorov, en representación del sector Empresarial: la Cámara de la Industria Salinera del Uruguay, representado por los Sres. Ubaldo Magariños y Oscar Gonzalez Alvarez; y en representación de los trabajadores: la Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines (FOEMYA) los Sres. Andrés Gagliardi, Julio Haro, Julio Rodriguez y Alvaro Macedo, asistidos por la Dra. Jaqueline Verges; CONVIENEN la celebración del siguiente acuerdo que regulará las condiciones laborales del sector, en los siguientes términos:

**PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales:** El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de enero del año 2011 y el 30 de junio del año 2013, disponiéndose que se efectuarán ajustes y correctivos de acuerdo a lo estipulado en este Convenio.

**SEGUNDO: Ámbito de aplicación:** Las normas del presente convenio tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y sus trabajadores dependientes.

**TERCERO: Primer ajuste salarial correspondiente al 1° de enero de 2011:** Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en la cláusula OCTAVA, ningún trabajador del sector podrá percibir por aplicación de los mismos un incremento inferior al que surja de la acumulación de los siguientes ítems y que se aplicará sobre las remuneraciones vigentes al 31 de diciembre de 2010:

- a) Por concepto de inflación esperada, el 7,27%;
- b) Por concepto de correctivo, el 1,84%, y
- c) Por concepto de crecimiento se fija una escala salarial según las siguientes franjas, las que toman en consideración los valores salariales nominales al 31 de diciembre de 2010:

- **Salarios nominales menores a \$ 17.000:** Incremento del **4%** del salario:  $(1,04 \times 1,0727 \times 1,0184 = 1,1361 = 13,61\%)$
- **Salarios nominales entre \$ 17.000 a \$ 25.000:** Incremento del **2,5%** del salario.  $(1,025 \times 1,0727 \times 1,0184 = 1,1197 = 11,97\%)$
- Salarios nominales mayores a \$ 25.000: Incremento del **1%** del salario.  $(1,01 \times 1,0727 \times 1,0184 = 1,1034 = 10,34\%)$

**CUARTO: Ajuste salarial correspondiente al 1° de julio de 2011:** Al primero de julio de 2011 se aplicará el siguiente ajuste por concepto de crecimiento, el que toma en consideración los valores salariales nominales al 31 de diciembre de 2010:

- **Salarios nominales menores a \$ 17.000:** Incremento del **4%** del salario.
- **Salarios nominales entre \$ 17.000 a \$ 25.000:** Incremento del **2,5%** del salario.

**QUINTO: Ajuste salarial correspondiente al 1° de enero de 2012:** A partir del 1° de enero de 2012 se acuerda un incremento en las remuneraciones que se compondrá de la acumulación de los siguientes ítems y que se aplicará sobre las remuneraciones vigentes al 31 de diciembre de 2011:

- a) Por concepto de inflación esperada, se tomará el máximo de la inflación proyectada por el BCU para el año y publicada por este en el mes de enero de 2012.
- b) Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada y la variación real del año anterior; y
- c) Por concepto de crecimiento se fija una escala salarial según las siguientes franjas, las que toman en consideración los valores salariales nominales al 31 de diciembre de 2010:

- **Salarios nominales menores a \$ 17.000:** Incremento del **2%** del salario.
- **Salarios nominales entre \$ 17.000 a \$ 25.000:** Incremento del **1,75%** del salario.
- **Salarios nominales mayores a \$ 25.000:** Incremento del **1%** del salario.

**SEXTO: Ajuste salarial correspondiente al 1° de julio de 2012:** Al primero de julio de 2012 se aplicará el siguiente ajuste por concepto de crecimiento, el que toma en consideración los valores salariales nominales al 31 de diciembre de 2010:

- **Salarios nominales menores a \$ 17.000:** Incremento del **2%** del salario.
- **Salarios nominales entre \$ 17.000 a \$ 25.000:** Incremento del **1,75%** del salario nominal.

**SÉPTIMO: Ajuste salarial correspondiente al 1° de enero de 2013:** A partir del 1° de enero de 2013 se acuerda un incremento en las remuneraciones que que compondrá de la acumulación de los siguientes ítems y que se aplicará sobre las remuneraciones vigentes al 31 de diciembre de 2012:

a) Por concepto de inflación esperada, se tomará el máximo de la inflación proyectada por el BCU para el semestre y publicada por este en el mes de enero de 2013.

b) Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada y la variación real del año anterior; y

c) Por concepto de crecimiento se fija una escala salarial según las siguientes franjas, las que toman en consideración los valores salariales nominales al 31 de diciembre de 2010:

- **Salarios nominales menores a \$ 17.000:** Incremento del **1%** del salario nominal.
- **Salarios nominales entre \$ 17.000 a \$ 25.000:** Incremento del **1%** del salario nominal.
- **Salarios nominales mayores a \$ 25.000:** Incremento del **0,5%** del salario nominal.

**OCTAVO:** Los salarios mínimos nominales a regir en el presente convenio a partir del **01/01/2011** son:

<b>CATEGORÍA</b>	<b>NOMINAL POR HORA (\$)</b>
Peón	67,32
Peón Práctico (más 100 jornales)	71,58
Ayudante de repartidor	71,58
Limpiador/a	72,14
Operador de la enfundadora	78,39
Embolsador	85,78
Medio Oficial (ayudante de electricista, mecánico, herrero)	88,69
Operador de taponera	89,75
Ayudante de Molinero	89,75
Operador de envasadora automática	92,03
Elevadorista	92,03
Preparador	93,16
Auxiliar de laboratorio de 2°	93,16
Chofer	96,57
Elevadorista armador	96,57
Foguista	96,57
Oficial de envasadora automática	100,78
Auxiliar de laboratorio de 1°	104,14
Maquinista de envasadora	104,14

Maquinista de esterilizador	104,14
Oficial (Mecánico, Electricista, Herrero)	104,14
Molinero	120,37

A efectos de determinar las diferentes franjas salariales previstas en las cláusulas anteriores se multiplicará el valor hora diario al 31 de diciembre de 2010 por 200 horas.

**NOVENO:** Los salarios mínimos nominales a regir en el presente convenio a partir del 01/07/2011 son:

<b>CATEGORÍA</b>	<b>NOMINAL POR HORA (\$)</b>
Peón	70,01
Peón Práctico (más 100 jornales)	74,44
Ayudante de repartidor	74,44
Limpiador/a	75,03
Operador de la enfundadora	81,53
Embolsador	89,21
Medio Oficial (ayudante de electricista, mecánico, herrero)	92,24
Operador de taponera	93,34
Ayudante de Molinero	93,34
Operador de envasadora automática	95,71
Elevadorista	95,71
Preparador	96,89
Auxiliar de laboratorio de 2º	96,89
Chofer	100,43
Elevadorista armador	100,43
Foguista	100,43
Oficial de envasadora automática	103,3
Auxiliar de laboratorio de 1º	106,74
Maquinista de envasadora	106,74
Maquinista de esterilizador	106,74
Oficial (Mecánico, Electricista, Herrero)	106,74
Molinero	123,38

**DÉCIMO: Categorías laborales.** Se establecen las siguientes descripciones de categorías:

- **Peón:** es el operario que no requiere aprendizaje, realiza el movimiento general de las mercaderías y la limpieza general del sector, estando siempre bajo la supervisión de un superior. Todas estas tareas se cumplen exclusivamente dentro del establecimiento.
- **Peón práctico:** es el operario que ha cumplido un mínimo de 100 jornales en la categoría de Peón.
- **Ayudante de repartidor:** es el operario que colabora con el chofer de reparto, y realiza el movimiento de mercaderías fuera del establecimiento. En caso de que no exista tareas para cumplir dentro de su categoría, realizará las tareas de un peón práctico dentro del establecimiento.
- **Limpiador:** realiza la limpieza del local quedando excluido el sector producción y depósito.
- **Operador de la enfundadora:** desempeña tareas en dicha sección, vigilando el normal funcionamiento de la máquina.
- **Embolsador:** opera las envasadoras de sal de 25 Kg o 50 Kg, la envasadora de puré de 1 Kg o 2 Kg o la prensa de bloques nutricionales.
- **Medio oficial (ayudante de electricista, mecánico, herrero, albañil):**

colabora en las tareas del Oficial (electricista, mecánico, herrero y/o albañil) del establecimiento, estando bajo la supervisión de los mismos.

- **Operador de la taponera:** opera la taponera y mantiene el normal funcionamiento de la máquina.
- **Ayudante de molinero:** colabora en la limpieza y mantenimiento de la planta de secado y refinado de sal, estando siempre bajo la supervisión del Molinero. No realiza tareas productivas.
- **Auxiliar de Laboratorio de 2º:** es el operario que realiza la inspección y control del producto en proceso, estando supervisado por el Encargado de laboratorio.
- **Preparador:** elabora el producto mediante la mezcla de las materias primas.
- **Operador de envasadora automática:** opera hasta dos máquinas en total, en la envasadora de 500 grs. de sal y de 120 grs. de puré y realiza la limpieza, engrase y lubricación en dichas máquinas. Opera el video jet, realizando la limpieza y ajustes de operación del equipo. Realiza ajustes a la programación del PLC de las máquinas. Realiza cambios de bobina material de envase. Regula fotocélulas lectoras. Ajusta y calibra las máquinas para su normal funcionamiento. Realiza los cambios necesarios de teflón, alambres soldadores, bandas y cuchillas. Realiza la lubricación básica, higiene y limpieza en las envasadoras y su área de locación. Ajusta la máquina por cambio de producto. Controla del stock suficiente de insumos para la operación de la envasadora, realizando la solicitud de compra de los mismos cuando sea necesario. Realiza el armado de los juegos de recambio para el sellado vertical y horizontal. Comunica al supervisor, la necesidad de hacer participar al área, ya sea eléctrica o mecánica, cuando una tarea excede sus responsabilidades.
- **Elevadorista:** está encargado del manejo y limpieza del elevador, así como de revisar el correcto nivel de agua y de aceite del mismo.
- **Chofer:** es responsable de la conducción del camión que realiza los repartos. Los días en que realice la cobranza en Efectivo por importe de \$ 2.000.- o mayor se le pagará su jornal con más un 15% por concepto de compensación. En caso de cobranza inferior a \$ 2.000 pesos no será responsable de la recaudación.
- **Elevadorista armado:** es el Elevadorista que a su vez se encarga de armar los repartos.
- **Foguista:** está encargado del normal funcionamiento y limpieza de la caldera.
- **Oficial de envasadora automática:** es el Operador de envasadora automática que a su vez está a cargo de dicha maquinaria, realizando tareas de mantenimiento liviano en estas. Organiza el trabajo del personal que cumple tareas en esa sección según indicaciones del Capataz y se encuentra bajo la responsabilidad del mismo.
- **Auxiliar de Laboratorio de 1º:** es el operario que realiza la inspección y control del producto en proceso, con una antigüedad mínima de 6 meses ejecutando la tarea, bajo la responsabilidad del Encargado de laboratorio, sin la obligación de la presencia de éste, debiendo la empresa instrumentar la comunicación entre el auxiliar de laboratorio de 1 y el Encargado de laboratorio.
- **Maquinista de envasadora:** su función es operar cualquiera de las envasadoras de tomate o salsa símil mayonesa.
- **Maquinista de esterilizador:** es el operario encargado del normal funcionamiento del esterilizador.

- **Oficial (Electricista, mecánico, herrero o albañil):** es el operario especializado y está encargado de las tareas de mantenimiento según su oficio.
- **Molinero:** se encarga de la sección de secado y refinado de sal.

**DÉCIMO PRIMERO: Licencia Sindical.** Se establece el siguiente régimen de licencia sindical para los **delegados** del sindicato:

- **Hasta 50 trabajadores: 40 hs** de licencia sindical pagas mensuales no acumulables. 2 delegados sindicales 1 titular y 1 suplente.
- **De 51 a 100 trabajadores: 65 hs** de licencia sindical pagas mensuales no acumulables. 4 delegados sindicales = 3 titulares y 1 suplente.
- **De 100 trabajadores en adelante: 90 hs** de licencia sindical pagas mensuales no acumulables. 6 delegados sindicales= 4 Titulares + 2 suplentes

Serán abonadas en forma adicional por cada empresa a los Delegados del Sindicato de Base, las horas en que se mantenga reuniones con el personal de Dirección o Representantes por ella designados ya sea en el MTSS o en la empresa. El sindicato y la empresa acordarán el uso de las horas sindicales de forma tal que no altere el normal funcionamiento de la misma, teniéndose en cuenta en todos los casos la finalidad de dicha licencia.

**DÉCIMO SEGUNDO: Prima por Presentismo.** La empresa abonará a cada trabajador por concepto de prima por presentismo, el equivalente al 3% calculado sobre la base del salario base nominal, cobrado por el trabajador en el mes. Esta prima, será percibida en forma mensual y cuando el trabajador cumpla puntual y totalmente su horario en el lugar de trabajo asignado, todos los días laborales del mes y aquellos en los que acuerde trabajar. El trabajador no perderá el derecho a esta prima mensual por ausencias registradas por las siguientes razones:

- Los días por fallecimiento de ascendiente o descendiente, ambos de primer grado y la licencia por paternidad dispuesta de acuerdo al régimen legal de licencias especiales de la Ley 18.345.

-Una llegada tarde mensual de hasta treinta minutos, o una salida autorizada antes de hora mensual de hasta treinta minutos.

- Medidas sindicales de alcance general dispuestas por el PIT-CNT o la FOEMYA.

-Donación de sangre 2 días al año. En ambos casos se concederán únicamente cuando se presente certificado que efectivamente se realizó la donación.

-Un día de inasistencia al mes que el trabajador no concurra, acreditando que su ausencia se debió a gestiones ante la administración pública.

- Un máximo de 1 día en el mes por caso de enfermedad de familiar directo (padre, madre, hijo/a cónyuge o concubino, **en todos los casos declarados**, acreditando tal situación de enfermedad con certificado de la mutualista u hospital.

-Utilización de los delegados por las horas de licencia sindical a las que tengan derecho.

-Licencia reglamentaria anual y licencia por enfermedad mayor a 3 días certificada por DISSE por una vez al año.

La prima por presentismo tiene carácter salarial y tiene incidencia en el aguinaldo, licencia, salario vacacional e indemnización por despido

**DÉCIMO TERCERO: Cláusula de salvaguarda.** En caso de que la inflación se dispare más del 10% anual, se deberá de convocar a Consejo de Salarios.

**DÉCIMO CUARTO: Cláusula de género y equidad.** El personal femenino de las empresas tendrá derecho a trabajar en un horario reducido en dos horas al que comúnmente desempeña, cobrando por la totalidad de su jornal durante los 3 (tres) primeros meses siguientes a su regreso de la licencia maternal.

Se adicione un día más para realizarse estudios ginecológicos, quedando así determinado dos días al año para dichos controles médicos,

La trabajadora que se encuentre embarazada tendrá derecho a un cambio temporáneo de las actividades, si las mismas por su naturaleza o por las condiciones en que se lleven a cabo pudieran afectar la salud de la progenitora o del hijo/a, siempre y cuando sea solicitado por un profesional médico.

Las partes acuerdan promover un ámbito de negociación para instrumentar las leyes vigentes sobre la no discriminación por razón de género, orientación sexual, política o religiosa, igualdad de oportunidades y trato en el empleo. En tal sentido se promoverá la equidad y capacitación, la no discriminación para el acceso al empleo, así como la prevención y sanción del acoso moral y sexual.

**DÉCIMO QUINTO: Comisión de Seguridad.** Se crea de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 291/07 la Comisión de Seguridad e Higiene, integrada por dos delegados de los trabajadores, dos representantes de la empresa, un prevencionista y asesores que eventualmente se puedan considerar necesarios. Las partes establecerán el régimen de funcionamiento de dicha Comisión de acuerdo a lo establecido en dicho Decreto.

Se establece adicionalmente a las horas establecidas en el decreto 291/07 hasta un máximo de 20 hs de horas mensuales y no acumulables, considerándose como tiempo trabajado, para los delegados de la Comisión de Seguridad.

**DÉCIMO SEXTO: Prevención de Salud.** Los trabajadores deberán realizarse a costo de la empresa en su horario de trabajo (horas remuneradas como sencillas) y de manera anual, exámenes de funcional respiratorio con placa de tórax y audiometrías, que podrán coincidir con el momento en que se realiza el carnet de salud, permitiendo evaluar así la incidencia del polvo en suspensión y el ruido en esta industria. Tales exámenes se presentaran ante cada trabajador, el MTSS para su control y el MSP a efectos que determinen los mecanismos de prevención de enfermedades.

**DÉCIMO SÉPTIMO. Desempeño en una categoría superior.** Los salarios mínimos establecidos responderán a las tareas que real y efectivamente cumple cada trabajador según su categoría, pero quienes desempeñen varias funciones en forma alternativa percibirán el sueldo correspondiente a la categoría que está desempeñando. Sin embargo cuando el obrero o empleado desempeña una categoría superior a la habitual, ganará el jornal correspondiente a dicha categoría, después de tres meses de trabajo en la misma. Se comprende que dichos tres meses de trabajo tendrán su valor para que el obrero goce de beneficios acordados en este artículo, cuando hayan computado seiscientas horas de trabajo continuo o discontinuo en el término de un año. Además se sobreentiende que el obrero que realiza trabajos en una categoría superior a la habitual responsabilizándose de ella, debe percibir el jornal correspondiente a dicha categoría, mientras la desempeña.

**DÉCIMO OCTAVO: Compensación por trabajo nocturno.** Las horas trabajadas por el personal entre las 22:00 y las 06:00, ya sean normales o extraordinarias y cualquiera sea la hora de comienzo del turno, se abonaran con un incremento del 25%.

**DÉCIMO NOVENO: Canasta escolar.** Se le otorga a cada trabajador con hijo/s cursando nivel inicial, primaria y/o secundaria, una canasta de útiles por hijo según corresponda al nivel de estudio que esté cursando, antes del mes de Marzo. Dicha canasta no deberá tener un costo menor a \$ 700.- (setecientos) pesos uruguayos, al 01.01.2011, ajustando dicho valor con la inflación, al 01 de enero de cada año.

**VIGÉSIMO: Complemento del aguinaldo.** Las empresas del sector otorgarán junto con el anticipo del salario anual complementario a pagarse durante el mes de junio de cada año y durante el mes de diciembre de cada año, un adicional del 100% sobre el sueldo anual complementario.

**VIGÉSIMO PRIMERO: Comisión de conciliación.** Las partes acuerdan crear el siguiente mecanismo de prevención y solución de conflictos: a) Ante situaciones que pudieran derivar en conflictos, o conflictos desatados, o medidas adoptadas



por cualquiera de las partes que pudieran afectar el buen relacionamiento, esta se comprometen a convocar a la otra a una instancia de negociación en la empresa en un plazo que no superará las 24 horas; b) de no arribarse a un acuerdo el asunto deberá ser sometido al ámbito de Conflictos Colectivos de la DINATRA en forma inmediata; c) en caso de persistir la diferencia, cualquiera de las partes podrá solicitar la convocatoria al Consejo de Salarios para que éste actúe como conciliador; d) durante el transcurso de los procedimientos previstos en los numerales anteriores, el sindicato no adoptará medidas gremiales alguna, salvo las asambleas originadas por razones graves y urgentes, y las empresas dejarán en suspenso las medidas que provocaron la situación conflictiva.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** En caso de que existan regímenes más beneficiosos en cada empresa vigentes al momento del presente convenio, se aplicaran estos.

**VIGESIMO:** Las partes condicionan la vigencia del presente convenio a su publicación por el Poder Ejecutivo.

Leído que fue la presente, se ratifica su contenido firmándose a continuación, en ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados.