



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

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

*Subgrupo 1 - Industria Láctea*

*Capítulo 02 - Distribuidores de Productos Lácteos*

Aviso N° 19350/014 publicado en Diario Oficial el 24/07/2014

**IMPO**

**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Sr. José Bayardi

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

**ACTA CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, el día 13 de junio del 2014, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 1 "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco", Subgrupo 01 "Industria Láctea", **Capítulo 02 "Distribuidores de Productos Lácteos"**, integrado por: **Delegados del Poder Ejecutivo:** Dr. Nelson Díaz, Lic. Marcela Barrios y Tec RR.LL. Valeria Charlone; **Delegados de los Empleadores: ANDIPROLAC:** representada por las Dras. Natalia Pena y Loreley Orlando, Sr. Bruno Sapio; **CEMESA:** representada por los Sres. Fernando Matteo y el Cr. Carlos Pérez, asistidos por Dr. Daniel Rivas y **Delegados de los Trabajadores: el Sindicato Único Transporte Obrero de la Leche (S.U.T.O.L)** representando por Jorge González, Graciela Gutiérrez, Marcelo Gadea y Richard Machado **Sindicato Único de empleados de CEMESA (SUDEC):** Representado por los Sres. Carlos Cabrera y Sra. Daihana Ferreira, **FTIL,** representado por el Sr. Mario Hernández, **COFESA** representada por Heber Figuerola, y **PIT CNT** representado por Sr. Carlos Cachón, asistidos por Ec. Alejandra Pico, quienes dejan constancia de lo siguiente:

**PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes propuestos.** El periodo de vigencia será el comprendido entre el 1ero. de Marzo de 2014 y el 28 de Febrero de 2017 con tres ajustes anuales, en las fechas que se detallan a continuación: el 1ero. de Marzo de 2014, el 1ero. de marzo de 2015 y 1ero. de marzo 2016.

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

**TERCERO: Ajuste salarial del 1º de Marzo de 2014:** Todo trabajador percibirá sobre su salario nominal al 28 de febrero de 2014 un aumento porcentual de 13.11% que surge de la aplicación de la siguiente fórmula:  $1,0459 \times 1,05 \times 1,03 = 1,1311$

4,59% por concepto de correctivo del convenio anterior

5% por concepto de inflación esperada para el año comprendido entre el 1ero. de marzo 2014 y el 28 de febrero de 2015 (Centro del rango meta de inflación del BCU para el periodo referido).

3% Por concepto de crecimiento.

Por consiguiente, luego de aplicados los aumentos referidos los salarios mínimos mínimos a partir del 1ero. de marzo de 2014 serán los siguientes:

<b>CATEGORÍA JORNALEROS</b>	<b>JORNAL</b>
PEÓN AL INGRESO	\$ 782,95
PEÓN	\$ 808,59
CHOFER	\$ 877,73
<b>CATEGORÍAS MENSUALES</b>	<b>MENSUAL</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	\$ 16.220,09
MEDIO OFICIAL CHAPISTA	\$ 18.909,34
OFICIAL CHAPISTA	\$ 20.537,97
<b>SALARIO MÍNIMO DEL CAPÍTULO</b>	<b>\$ 16.220,09</b>

**CUARTO: Ajuste salarial del 1ero. de marzo de 2015:** A partir del 1ero. de marzo de 2015, los salarios vigentes al 28 de febrero del 2015 se incrementarán de acuerdo a la siguiente fórmula:

a. Por concepto de inflación esperada para el período comprendido entre el 1ero. de marzo de 2015 y el 28 de febrero de 2016 el centro del rango meta de inflación del BCU para el periodo referido-.

b. 2,5% por concepto de crecimiento.

c. Correctivo: se revisarán los cálculos de inflación proyectada en el último ajuste,

comparándolos con la inflación observada del mismo periodo. La variación en más o en menos se ajustará en el valor de los salarios que rijan a partir del ajuste siguiente.

**QUINTO: Ajuste salarial del 1ero. de marzo de 2016:** A partir del 1ero. de marzo de 2016, los salarios vigentes al 29 de febrero del 2016 se incrementarán de acuerdo a la siguiente fórmula:

- a. Por concepto de inflación esperada para el periodo comprendido entre el 1ero. de marzo de 2016 y el 28 de febrero de 2017 el centro del rango meta de inflación del BCU para el período referido-.
- b. 2,0% por concepto de crecimiento.

**SEXTO: Correctivo final del convenio:** A partir del 1ero. de marzo de 2017, se corregirá la diferencia en más o menos entre la inflación esperada para el periodo 1/03/2016 y 28/02/2017 y la real del mismo periodo. En caso de tener que abonarse una diferencia, se realizará con los salarios del mes de marzo de 2017.

**SÉPTIMO: Partida fija:** A partir del 1ero. de marzo de 2017 se incorporará al sueldo base vigente al 28 de febrero de 2017 una partida fija de \$ 600 nominales para todos los trabajadores, de acuerdo a lo que se dirá. Dicha partida y su incorporación al salario será condicionada al comportamiento del PBI nacional (considerando el año civil previo a cada ajuste salarial) de acuerdo a lo siguiente: Si en cada periodo considerado el PBI crece más de un 3% se incorpora el total de la partida, si sólo sucede lo establecido en dos ajustes se incorporan 2/3 y si sucede en uno sólo se incorpora 1/3.

**OCTAVO: Presentismo:** A partir del 1ero. de marzo de 2014 se acuerda adicionar un 0.5% a los acuerdos vigentes que existan tanto a nivel de empresa como a nivel de Consejo de Salarios, los cuales mantienen todas sus condiciones restantes. Lo mismo a partir del 1ero. de marzo de 2015 y un 0,5% adicional final, a partir del 1ero. de marzo de 2016 exclusivamente para aquellas empresas y trabajadores que a esta fecha lleguen con un 4% de presentismo (se excluye de este último adicional a las empresas que a dicha fecha paguen un presentismo mayor al 4%).

**NOVENO: Antigüedad:** A partir del 1ero. de Junio de 2014, se abonará a los trabajadores con una antigüedad entre 0 y 10 años, un porcentaje del 1% por cada año a partir del tercer año (salvo la condición más beneficiosa imperante en CEMESA en la cual por convenio colectivo vigente el porcentaje para esta franja es de 1,5%), más de 11 años abonar 1.75%. Se acuerda para la empresa CEMESA una franja de entre 11 y 15 años con un porcentaje de 1,65% y una franja de 16 a 35 años (en virtud de que se eleva el tope) con un porcentaje de 1,75%. Se mantienen el resto de las condiciones vigentes.

**DÉCIMO: Licencia Sindical para delegados nacionales:** Se acuerda extender los términos económicos y vías de administración de las horas sindicales acordadas en acta de fecha 28 de diciembre del 2012, realizándose no obstante la siguiente modificación: Los delegados nacionales de SUTOL dispondrán de 180 horas y los de SUDEC, dispondrán de 60 horas en total.

**DÉCIMO PRIMERO: Sala de Amamantamiento:** Las empresas deberán acondicionar una sala de amamantamiento que deberá ser reservada, esto es con la privacidad necesaria al fin, y contará con las comodidades adecuadas y una heladera de uso exclusivo para la conservación de leche materna. En aquellas empresas en que no sea viable por su espacio físico se instrumentará en forma bipartita las condiciones de la misma.

**DÉCIMO SEGUNDO: Reducción de la jornada para madres que amamantan sin pérdida salarial:** Para aquellas trabajadoras que estén en periodo de

amamantamiento, debidamente acreditado (mediante certificado médico de pediatra o ginecólogo tratante), una vez finalizado el beneficio otorgado por la seguridad social, se les reducirá su jornada laboral a 5 horas diarias por un lapso máximo de 6 meses, el que nunca podrá exceder el año del niño.

**DÉCIMO TERCERO: Tickets alimentación:** A partir de la firma del presente acuerdo, en aquellas empresas en las que se abone parte del salario con tickets alimentación, el trabajador podrá optar por solicitar la eliminación de dicha forma de pago, con la consiguiente incorporación del equivalente al salario, siendo de cargo del trabajador el aporte correspondiente conforme a las disposiciones legales vigentes. Dicha solicitud deberá ser presentada por el trabajador en forma escrita, llevándose a cabo la incorporación al mes siguiente a la solicitud.

**DÉCIMO CUARTO: Comisión Tripartita:** Se propone instalar una comisión para analizar el tema bolsa de trabajo con mayor profundidad y con un plazo de 150 días a partir de la firma del acuerdo, prorrogables por acuerdo de partes.

**DÉCIMO QUINTO: Comisión Tripartita (con participación de todas las organizaciones firmantes):** Se acuerda instrumentar un plan piloto para la colocación de relojes digitales para el control horario, mediante tarjeta, huella digital, iris o su equivalente. Se crea una comisión a efectos de su seguimiento y se acuerda un plazo de 2 años para la instrumentación del plan piloto y de un año más para su utilización por la totalidad de las empresas del sector. Las empresas que ya cuenten con sistema de control horario mediante reloj, resolverán, a su criterio, si se pasan a la tecnología acordada en la comisión.

**DÉCIMO SEXTO: Plan de licencias:** Las empresas acordarán con sus trabajadores a más tardar en el mes de noviembre de cada año, el plan de licencias a gozarse en el año siguiente, pudiendo modificarse dicho plan de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores involucrados en el cambio. Esta cláusula no será de aplicación para CEMESA, manteniéndose a su respecto el convenio bipartito existente en la materia.

**DÉCIMO SEPTIMO: Cláusula de 48 horas:** En caso de que se generen situaciones conflictivas en las empresas, cualquiera de las partes podrán convocar a la contrapartes en un plazo no mayor a 48 horas. En ese período 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 secretaria del sindicato y el sindicato con la empresa. Las comunicaciones se deberán hacer por medio fehaciente.

**DÉCIMO OCTAVO: Prevención y Solución de Conflictos.** 1. Durante la vigencia del presente convenio ni SUTOL ni SUDEC 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

(ANDIPROLAC, CEMESA- SUTOL, SUDEC) 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.

**DÉCIMO NOVENO: Cláusula de salvaguarda:** Si la inflación alcanza o supera el 12% anualizado (móvil) o el PBI cayera a valores negativos considerando el promedio del año móvil, quedarán sin efecto, exclusivamente, las cláusulas de ajuste salarial acordadas y se deberá convocar al Consejo de Salarios para renegociar las mismas.

**VIGÉSIMO: Retroactividad.** Se acuerda el pago de la retroactividad de la siguiente forma: la reliquidación de los meses de marzo y abril de 2014, se hará efectivo el pago con el salario de julio de 2014; la reliquidación del mes de mayo de 2014 y el Aguinaldo de 2014 correspondiente a la reliquidación de los meses de marzo, abril, y mayo de 2014 se pagaran junto con el salario de agosto de 2014. Las licencias y salarios vacacionales se reliquidarán en los meses respectivos siguiendo el orden de pago establecido. Aquellos jornaleros que cobran por día o por semana, percibirán el aumento a partir del 16 de junio de 2014 y la reliquidación de los 15 primeros días de trabajo de junio se realizará junto con la entrega del recibo del mes de junio de 2014.

Para constancia se suscriben en el día y fecha señalados 12 ejemplares de un mismo tenor.