



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

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

Subgrupo 05 - Molinos de arroz

Aviso N° 382/014 publicado en Diario Oficial el 09/01/2014

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

ACTA DE ACUERDO. En Montevideo, a los 26 días del mes de noviembre del año 2013; reunido el **Consejo de Salarios Sub Grupo 05 (Molinos de Arroz), Grupo 1. Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco;** en representación del **Poder Ejecutivo**, Dr. Nelson Diaz, Mag. Marcela Barrios y Téc. RR.LL. Valeria Charlone; en representación del **sector empresarial** los Sres. Ricardo Hahn, Jaime Cardozo y los Dres. Gustavo Gauthier e Isidro Nuñez (**Gremial de Molinos Arroceros**) y en representación de los **trabajadores** los Sres. Alvaro Macedo, Richard Segovia, Gaston Alaniz y Luis Sosa (**FOEMYA**), asistidos por la Dra. Jacqueline Verges, convienen en este acto celebrar el siguiente acuerdo:

CAPITULO I: VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación: El presente acuerdo regirá entre el 1° de julio de 2013 y el 30 de junio de 2016 y sus normas tendrán carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.

CAPITULO II: AJUSTES SALARIALES

SEGUNDO: Ajustes de salarios: A. Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales. El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2013 y el 30 de junio de 2016 disponiéndose que se efectuarán tres ajustes: el 1° de julio 2013, el 1° de julio de 2014, el 1° de julio de 2015, con un correctivo al final del convenio para ajustar los valores proyectados oportunamente para la inflación.

B: Ajuste salarial correspondiente al 1 de julio de 2013:

Trabajadores con sueldo base inferior a \$ 50.000 al 30 de junio de 2013:

Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en la cláusula tercero, ningún trabajador del sector, podrá percibir por aplicación de los mismos un incremento inferior al 9,54% al que surge de la acumulación de los siguientes ítems y que se aplicará sobre las remuneraciones vigentes al 30 de junio de 2013:

- a) Correctivo final del Convenio cláusula TERCERO numeral 6.4, Acta de Acuerdo de fecha 4 de abril del 2011: 2,28%
- b) Crecimiento o aumento del salario real: 2% anual.
- c) Inflación proyectada para el período 1 de julio de 2013 al 30 de junio de 2014, calculada en base al centro del rango meta de inflación definido por el BCU, vigente al mes del ajuste: 5%.

Las empresas que ya hayan abonado el correctivo establecido en el literal a de la presente cláusula lo des acumularán ajustando los salarios en un 7,10%.

Trabajadores con sueldo base mayor a \$ 50.000 al 30 de junio de 2013: Estos trabajadores ajustaran sus salarios en un 7.39% de acuerdo a la acumulación de los siguientes ítems:

- a) Correctivo final del Convenio cláusula TERCERO numeral 6.4, Acta de Acuerdo de fecha 4 de abril del 2011: 2,28%
- b) Inflación proyectada para el período 1 de julio de 2013 al 30 de junio de 2014, calculada en base al centro del rango meta de inflación definido por el BCU, vigente al mes del ajuste: 5%.

Las empresas que ya hayan abonado el correctivo establecido en el literal a de la presente cláusula lo des acumularán ajustando los salarios en un 5%.

C: Ajuste salarial al 1° de julio de 2014:

Trabajadores con sueldo base inferior a \$ 50.000 (valor al 30 de junio de 2013) incrementados por ajuste salarial del 1 de julio 2013:

A partir del 1° de julio de 2014 todos los trabajadores percibirán sobre su salario nominal al 30 de junio de 2014 un aumento que se compondrá de la acumulación de los siguientes ítems:

- a) Inflación proyectada para el período 1 de julio de 2014 al 30 de junio de 2015, calculada en base al centro del rango meta de inflación definido por el BCU, vigente al mes del ajuste;
- b) Crecimiento o aumento del salario real del 2% anual;

c) Correctivo: la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada para el período entre el 1° de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014.

Trabajadores con sueldo base mayor a \$ 50.000 (valor al 30 de junio de 2013) incrementados por ajuste salarial del 1 de julio 2013:

Estos trabajadores ajustaran sus salarios de acuerdo a la acumulación de los siguientes ítems.

a) Inflación proyectada para el período 1 de julio de 2014 al 30 de junio de 2015, calculada en base al centro del rango meta de inflación definido por el BCU, vigente al mes del ajuste;

b) Correctivo: la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada para el período entre el 1° de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014.

D: Ajuste salarial al 1° de julio de 2015:

Trabajadores con sueldo base inferior a \$50.000 (valor al 30 de junio de 2013) incrementados por los ajustes salarial del 1 de julio 2013 y 1 de julio de 2014: A partir del 1° de julio de 2015 todos los trabajadores percibirán sobre su salario nominal al 30 de junio de 2015 un aumento que se compondrá de la acumulación de los siguientes ítems:

a) Inflación proyectada para el período 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016, calculada en base al centro del rango meta de inflación definido por el BCU, vigente al mes del ajuste;

b) Crecimiento o aumento del salario real del 2% anual;

c) Correctivo: la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada para el período entre el 1° de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015.

Trabajadores con sueldo base inferior a \$50.000 (valor al 30 de junio de 2013) incrementados por los ajustes salariales del 1 de julio 2013 y 1 de julio de 2014:

a) Inflación proyectada para el período 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016, calculada en base al centro del rango meta de inflación definido por el BCU, vigente al mes del ajuste;

c) Correctivo: la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada para el período entre el 1° de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015.

E: Correctivo final al 1° de julio de 2016: A partir del 1° de julio de 2016 todos los trabajadores percibirán sobre su salario nominal al 30 de junio de 2016 un aumento correspondiente al correctivo final que resultará de la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada para el período entre el 1° de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016 y la efectivamente producida.

TERCERO: Salarios mínimos: Los salarios mínimos nominales a regir a partir del 1° de julio de 2013 en aplicación del ajuste por inflación (5%), del correctivo final de convenio (2,28%) y del incremento salarial (2%) son, de acuerdo a la siguiente fórmula: $(1.05 \times 1.0228 \times 1.02 = 1.0954)$, los siguientes:

Peón Común	66,90
Peón Práctico	69,30
Peón Espec.	71,66
Medio Oficial	78,29
Oficial	83,82
Encargado	89,70
Enc. Gral	95,16

CAPITULO III: BENEFICIOS QUE RIGEN HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2016

CUARTO: Canasta mensual: Se mantiene el beneficio de la "Canasta básica" mensual, que regirá a partir del 1ero de julio de 2013, sujeto a las siguientes condiciones:

- 1) Beneficiarios: trabajadores que perciban un ingreso nominal básico al 30/06/2013 de \$ 41.583 importe que variará en función de los aumentos antes mencionados.
- 2) Generación del beneficio: a) para los trabajadores nuevos el beneficio se generará a partir del mes siguiente al mes en que hayan ingresado a la empresa; b) el beneficio se generará durante el tiempo en que el trabajador goce de la licencia anual o esté amparado al seguro de accidente de trabajo, como si estuviera trabajando.
- 3) a) Aquellos trabajadores que acumulen en el mes mas de 2 ausencias injustificadas, perderán por ese mes el derecho a recibir la canasta básica; b) No tendrán derecho al beneficio los trabajadores amparados al Seguro por Desempleo; c) La obligación de recibir el siguiente beneficio cesará con la vigencia del presente convenio el 30 de junio de 2016.
- 4) **Composición de la "Canasta básica":**

5 kgs. de arroz calidad exportación.

3 botellas de 900 ml. de aceite de arroz.

2 kgs. de azúcar.

3 kgs. de harina calidad cuatro ceros.

2 kgs. de yerba mate tipo común (Canarias, Baldo o Sara Azul indistintamente).

1 kg. de leche en polvo

2 kgs. de fideos comunes.

½ kg. Fideos comunes para sopa.

¼ kg. de café instantáneo.

¼ Kg. Cocoa.

½ kg. de sal.

½ kg. de polenta.

½ k. de porotos o lentejas.

2 litros de pulpa de tomate.

QUINTO: Presentismo: Se crea a partir del 1° de diciembre de 2013 una prima por presentismo con carácter de incentivo por trabajo ininterrumpido para todo el personal jornalero y mensual, equivalente a un 3% del salario mínimo (jornal mínimo sobre 200 horas) de la categoría del peón especializado, por mes, para salarios nominales inferiores a \$ 40.000. Si el trabajador tuviera como jornada habitual de labor una inferior a ocho horas, la Prima por Presentismo será equivalente al 3% del valor hora mínimo de la categoría de peón especializado por mes, por el total de horas a trabajar en 25 jornales del mes.

Tendrán derecho a dicha Prima, exclusivamente quienes cumplan en forma acumulativa con los dos requisitos siguientes: **a)** no haber tenido ni una sola ausencia o falta en su trabajo durante el mes objeto de liquidación, habiendo sido convocado por la empresa; con las excepciones que más adelante se dirá y **b)** haber laborado todas las jornadas completas de acuerdo a su régimen de trabajo habitual, salvo aquellas jornadas que no se completen por voluntad de la empresa y con un máximo de tolerancia de 15 minutos acumulativos al mes por llegadas tarde y/o salidas anticipadas. No se computarán en los 15 minutos las llegadas tarde o salidas anticipadas autorizadas por escrito por la empresa. No se perderá la Prima por Presentismo, únicamente cuando las inasistencias se deban a los siguientes motivos taxativamente enumerados:

- a) Al uso de las licencias especiales (estudio, paternidad, adopción, legitimación adoptiva, matrimonio y duelo) a condición de que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley 18.345 y 19.161.

- b) Al goce de la licencia anual (Ley 12.590).
- c) Al goce de la licencia sindical, a condición de que la misma se encuentre debidamente documentada.
- d) Feriados donde exista opción de no concurrir.
- e) Exámenes génito mamarios, concurrir como testigo ante el Poder Judicial y donación de sangre.
- f) Las ausencias por huelga en cualquiera de sus modalidades, generarán el descuento proporcional del presentismo de conformidad con la Ley 19.051.
- g) Los accidentes de trabajo con amparo del BSE, determinarán el prorrateo de la prima por presentismo de acuerdo a los días efectivamente trabajados en el mes.

Las ausencias originadas en enfermedades común, con o sin certificación médica, con o sin amparo al BPS, ausencias por licencia maternal y las ausencias por enfermedades profesionales, con o sin amparo al BSE y los accidentes de trabajo sin amparo al BSE, implicarán la pérdida de la prima por presentismo.

CAPITULO IV: BENEFICIO QUE RIGE HASTA EL 30 DE OCTUBRE DE 2016:

SEXTO: Antigüedad: La regulación de la prima por antigüedad, de acuerdo a la redacción dada en este documento, tendrá vigencia hasta el 30 de octubre de 2016. Por cada 3 años de antigüedad en la empresa, acumulativos hasta 21 años máximo, se generará una prima por antigüedad equivalente al 50% del jornal nominal mínimo del "peón común".

CAPITULO V: BENEFICIOS QUE RIGEN MÁS ALLÁ DEL 30 DE JUNIO DE 2016 Y HASTA LA ENTRADA EN VIGENCIA DE UN NUEVO ACUERDO ENTRE LAS PARTES:

SÉPTIMO: Feriados: A) Feriados pagos: No se trabaja se paga simple, en caso de trabajar se paga triple.

B) Feriado del 18 de agosto (día del molinero): No se trabaja y se paga simple.

C) Lunes y martes de carnaval: En caso de trabajar se abona simple; el trabajador podrá optar por no trabajar los día de carnaval, en tal caso deberá comunicar a la empresa con una antelación no menor a 5 días y no será considerada como falta justificada.

D) Feriados laborables: 6 enero, viernes de semana santa, 18 de mayo, 19 de junio, y 2 noviembre: En caso de trabajar se paga doble, en caso de no trabajar no se abona. La empresa deberá citar con una anticipación no menor de 5 días para que exista convocatoria formal, teniendo el trabajador la opción de no concurrir lo que deberá informar dentro de los 2 días siguientes.

OCTAVO: Canasta de fin de año: Antes del 24 de diciembre de cada año, durante la vigencia del presente convenio se otorgará una "Canasta de fin de año" compuesta de los siguientes artículos :

1 pan Dulce

1 budín ingles

1 turrón

1 botella de sidra de 1 litro

NOVENO: Set escolar: Dentro de la primera semana de los meses de marzo las empresas otorgarán por cada hijo de los funcionarios menores de 12 años de edad que acrediten estar cursando estudios primarios, un "set escolar" compuesto por los siguientes artículos:

6 cuadernos de 96 hojas

1 caja de colores de 24 lápices largos

5 lápices de grafo

2 gomas de borrar

2 lapiceras

1 juego de geometría

- 1 compás
- 1 sacapuntas
- 1 goma de pegar
- 1 block de hojas

DÉCIMO. Medio aguinaldo extra: Se mantiene el beneficio equivalente al 100% de la porción de aguinaldo que corresponde abonar en el mes de diciembre y que será abonado antes del 15 de enero de cada año.

DÉCIMO PRIMERO. Prima por nocturnidad. La prima por nocturnidad en el sector será del 25%, sin perjuicio de los regímenes mas favorables existentes.

DECIMO SEGUNDO. Incentivo jubilatorio. Los trabajadores que registren una antigüedad superior a 18 años en la empresa y resuelvan retirarse de forma voluntaria e inicien los trámites jubilatorios antes de cumplir los 66 años de edad, mantendrán el derecho a un incentivo jubilatorio de 6 sueldos o 150 jornales. El beneficio no será acumulable a la indemnización por despido.

DECIMO TERCERO. Discapacidad. Las empresas del sector asumen la obligación de reubicación, capacitación y promoción, en función de las nuevas capacidades del trabajador/a, cuando las mismas deriven de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Debiendo el trabajador/a cumplir con las nuevas obligaciones laborales.

DECIMO CUARTO. Equidad de género, no discriminación e igualdad de oportunidades: a) Las trabajadoras tendrán derecho a un día libre para concurrir al final de curso de sus hijos en edad preescolar y escolar, el cual será pago. Para su goce la trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia a la empresa con una antelación no menor a cinco días. b) Tendrán derecho a un día más del previsto legalmente para la realización de los exámenes ginecológico establecidos por la normativa vigente. Ese día será remunerado como si trabajara, debiendo presentar certificado médico justificando su ausencia.

c) Cuando la trabajadora se encuentre realizando tareas que puedan perjudicar su embarazo, y cuando el médico de la trabajadora así lo prescribiera, ésta tendrá derecho a que la empresa la reubique en lugar y tareas que sean adecuadas a su situación y estado, de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

d) Durante el período de lactancia se facilitarán, sin que ello implique un perjuicio salarial, las condiciones necesarias para que la trabajadora pueda amamantar adecuadamente a su hijo/a.

e) Ambas partes asumen la obligación de adoptar todas las medidas necesarias tendientes a prevenir y corregir todo tipo de discriminación o de acoso sexual en el ámbito laboral.

DECIMO QUINTO. Trabajadores/as con responsabilidades familiares. Las empresas permitirán que, los trabajadores con responsabilidades familiares, puedan realizar cambios de turnos, horarios de trabajo, o ausentarse con autorización del trabajo, cuando deban atender asuntos personales o en caso de enfermedad de familiares directos (cónyuge, hijos, padres o nietos a cargo). Ello deberá acreditarse fehacientemente y comunicarse a la empresa con una antelación no menor de 48 horas en caso de asuntos personales (que no podrá exceder de cuatro ocasiones en cada semestre). En la hipótesis de enfermedad la comunicación deberá realizarse dentro de un término razonable.

DÉCIMO SEXTO. Desempeño temporario en una categoría distinta a la propia. A efectos de contribuir a mantener los niveles de empleo en la industria durante todo el año, los trabajadores podrán ser convocados a trabajar en categorías y tareas distintas a la propia. Cuando de la convocatoria resulte la prestación de tareas de una categoría inferior, el salario no podrá ser modificado; cuando se presten tareas de una categoría superior durante mas de 2 días consecutivos, el trabajador tendrá derecho a percibir, temporalmente y a partir del tercer día, el salario correspondiente a la categoría superior. El desempeño

temporal en una categoría superior durante el lapso de 90 días continuos o 120 días alternados en el período del último año inmediato, otorgará derecho a la permanencia en la misma.

CAPITULO VI: LICENCIA SINDICAL

DÉCIMO SÉPTIMO: Licencia sindical remunerada: 1) Se acuerda modificar el régimen de licencia sindical remunerada acordado el 4 de abril del 2011, para todas las empresas del sector Molinos de Arroz, regulada por la Ley 17.940, la cual quedará redactada en los siguientes términos:

2) Son beneficiarios de la licencia sindical los delegados sindicales de empresa y delegados de rama.

3) Horas de licencia sindical: la licencia será equivalente a media hora remunerada por cada trabajador permanente inscripto en la planilla de trabajo de la empresa, con un mínimo de 24 hrs. Mensuales considerando tanto el establecimiento principal de la empresa como las agencias o sucursales.

4) Acumulación de las horas sindicales: las horas sindicales generadas serán usufructuadas en el mes siguiente, y sólo podrán acumularse hasta un máximo de 150 horas para el mes subsiguiente, las que en caso de no gozarse se perderán.

5) El uso de la licencia sindical será comunicada a la empresa con una antelación de 24 horas, quedando exceptuado del preaviso los delegados de rama ante el Consejo de Salarios y los casos de fuerza mayor, sin perjuicio de la debida justificación posterior.

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. En todos los casos antes del cierre del mes se deberá presentar la documentación que acredite el uso de las horas sindicales.

6) Las sumas que las empresas abonen al trabajador por horas de licencia sindical tendrán a todos los efectos legales naturaleza salarial y el monto será igual al que hubiera percibido dentro de la jornada legal o convencional, en caso de haber trabajado.

7) Se dispondrá de un tope máximo de 20 horas mensuales no remuneradas ni acumulables para la asistencia a eventos o cursos de capacitación sindical. Su uso deberá acordarse previamente con la empresa y nunca podrán ser gozadas simultáneamente por más de tres trabajadores.

8) Delegados de rama: Desde el 1/11/13 se abonará a c/u de los 4 delegados de rama al Consejo de Salarios hasta 75 horas mensuales considerando la categoría de cada trabajador. Podrán usufructuar este beneficio 2 delegados por empresa.

9) Salvo lo dispuesto en el num. 8 (entrada en vigencia) la licencia sindical regirá desde 1/07/13 y se extenderán todas sus previsiones más allá del 30/06/16 y hasta la entrada en vigencia de un nuevo acuerdo entre las partes.

CAPITULO VI: DISPOSICIONES VARIAS:

DÉCIMO OCTAVO: Categorías: Sin perjuicio de ratificar los acuerdos vigentes referentes a las categorías del sector; se propone conformar comisiones bipartitas a nivel de empresa, para el análisis de dificultades concretas en la aplicación de los mismos.

DÉCIMO NOVENO. Condiciones más favorables. Aquellas empresas que tengan condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente convenio deberán seguir otorgándolas.

VIGÉSIMO. Ámbito Bipartito: Las partes se comprometen, frente situaciones de envíos masivos al seguro de desempleo o despidos colectivos, a generar un ámbito bipartito a nivel de empresa que funcionará durante un plazo previo razonable, con el fin de analizar posibles alternativas.

VIGÉSIMO PRIMERO: Pago retroactividad: El pago de las retroactividades

correspondientes por la aplicación del presente convenio se realizará al 10 de diciembre del corriente. Se liquidarán todos los conceptos salariales (ajustes de salarios, beneficios, y se imputarán a los mismos los montos percibidos por concepto de adelanto a cuenta de Consejo de Salarios percibidos por cada trabajador. De no surgir inconvenientes con los organismos estatales correspondientes (pretensión de cobro de multas o recargos) se liquidarán los aportes e impuestos de acuerdo al criterio de lo devengado mes a mes. En cuanto al beneficio de la canasta básica las empresas entregarán las canastas devengadas entre los meses de julio a noviembre inclusive, salvo que a nivel de empresa se acuerde con el sindicato su pago y o sustitución en dinero al valor que en cada caso determinen las partes. En caso de no arribarse a un acuerdo en un período de 15 días, se hará efectiva la entrega de las canastas en especie.

CAPITULO VI: CLÁUSULAS OBLIGACIONALES

VIGÉSIMO SEGUNDO: Cláusula de Prevención y solución de conflictos.

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 compromete a convocar a la otra a una instancia de negociación en la empresa en un plazo que no superará las 24 hrs.; 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 este actúe como conciliador; d) Durante el transcurso de los procedimientos previstos en los numerales anteriores, el sindicato no adoptará medidas gremiales algunas, salvo las asambleas originadas por razones graves y urgentes, y las empresas dejarán en suspenso las medidas que provocaron la situación conflictiva.

VIGÉSIMO TERCERO. Cláusula de paz. Durante la vigencia del presente convenio la organización sindical no realizará petitorios de mejoras salariales o relativas a nuevos beneficios, ni promoverán acciones gremiales sobre los aspectos acordados y negociados en el presente acuerdo, salvo a lo que a nivel general disponga la FOEMYA, COFESA o PIT-CNT.

VIGÉSIMO CUARTO: Deber de influencia. En lo que se refiere al debido cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente convenio las partes asumen su deber de influencia para con sus respectivos asociados y/o afiliados.

VIGÉSIMO QUINTO. Mecanismo de denuncia. Tanto la Gremial de Molinos Arroceros como la FOEMYA, tendrán el derecho a denunciar el presente convenio conforme al siguiente procedimiento:

a) Ante la existencia de una violación de las obligaciones que el presente convenio pone a cargo de la contraparte profesional, la parte que invoca el incumplimiento deberá previamente solicitar la convocatoria del Consejo de Salarios del Subgrupo 05 Molinos de Arroz a fin de plantear dicha situación.

b) Caso de no prosperar la conciliación, la parte que ha invocado el incumplimiento quedará habilitada para denunciar el presente acuerdo; denuncia que deberá ser formalizada mediante comunicación fehaciente a la contraparte profesional y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

c) La extinción del convenio por el mecanismo de denuncia pactada en esta cláusula será registrado y publicado por el Poder Ejecutivo en la página WEB. Leída que fue la presente se ratifica y firma en lugar y fecha arriba indicados.