



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

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

*Subgrupo 08 - Aceiteras de origen animal o vegetal para uso
humano o industrial*

Capítulo 01 - Aceiteras

Aviso N° 383/014 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 la ciudad de Montevideo, el día 4 de diciembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 1 “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco”, Subgrupo 08 “Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial”, Capítulo 01 “Aceiteras”, integrado por: Delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Nelson Díaz y Mag. Marcela Barrios Delegados Empresariales: la Sra. Katherine Ríos; y Delegados de los Trabajadores: la UTA representada por los Sres. Pablo Alonso, Fabián Rodríguez, Federico Dieppa, Héctor Colman y César Gutierrez y la COFESA representada por los Sres. Federico Barrios y Heber Figuerola quienes hacen constar que han alcanzado el siguiente acuerdo:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes propuestos. El periodo de vigencia será el comprendido entre el 1ero. de Julio de 2013 y el 30 de Junio de 2016 con tres ajustes anuales, el 1ero. de Julio de 2013, el 1ero. de Julio de 2014 y 1ero de julio 2015. -

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 incluidos los analistas de laboratorio.

TERCERO: Ajustes Salariales: A. Ajuste salarial del 1 de julio del año 2013: Todo trabajador percibirá sobre su salario nominal al 30 de junio de 2013 un aumento porcentual equivalente al **8,47%** que surge de la acumulación de los siguientes ítems: a) un 5 % por concepto de inflación esperada (centro del rango meta BCU), correspondiente al mes de junio del 2013 para el período del 01 de julio de 2013 al 30 de junio de 2014; b) por concepto de crecimiento del salario real 3%, c) 0,30% por concepto de correctivo final del componente macro de acuerdo a lo establecido en la cláusula SÉPTIMA del acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 15 de noviembre de 2010 y al anticipo del correctivo oportunamente otorgado (4.01% siendo el real de un 4,33%) según acta de fecha 24 de julio de 2013.

Las empresas que no hayan pagado el anticipo de correctivo del componente macro (1,34%) y el correctivo final de inflación (3,06%) dispuestos según acta de fecha 24 de julio de 2013 los acumularan a la formula anterior y ajustarán sus salarios en un 4,44% adicional, siendo el ajuste total de **13,29%**.

CUARTO: Salarios mínimos nominales por categoría a partir del 1° de julio de 2013:

Categoría	Jornal (\$U)
Ayudante de extracción	\$ 1.159,6
Ayudante de foguista	\$ 1.159,6
Ayudante de peletero	\$ 1.080,5
Ayudante de prensero	\$ 1.080,5
Ayudante de refinador	\$ 1.159,6
Chofer	\$ 1.070,5
Descascarador	\$ 1.182,3
Encargado de cortes	\$ 1.182,3
Extractorista	\$ 1.261,9
Foguista	\$ 1.261,9
Foguista de envasado	\$ 1.118,7
Limpiadora	\$ 405,0
Maquinista de turbina	\$ 1.261,9
Medio oficial Mantenimiento	\$ 984,8
Molinero	\$ 1.182,3
Oficial 1ero. de Mantenimiento	\$ 1.193,7

Oficial 2do. de Mantenimiento	\$ 1.338,4
Oficial 3ero. de Mantenimiento	\$ 1.450,7
Oficial 4to. de Mantenimiento	\$ 1.648,9
Operador de aceitería	\$ 1.221,7
Operador de planta	\$ 1.118,7
Operador de secadora	\$ 1.182,3
Operador Parque de tanques	\$ 1.070,5
Operador Planta de efluentes	\$ 1.070,5
Peletero	\$ 1.182,3
Peón	\$ 845,6
Peón "B"	\$ 623,3
Peón Eventual	\$ 721,8
Peón práctico	\$ 915,2
Presero	\$ 1.182,3
Preparador de mayonesa	\$ 1.118,7
Refinador	\$ 1.261,9
Serenos – Porteros	\$ 405,0

QUINTO: Ajuste salarial del 1º de julio de 2014. El 1ero. de julio de 2014 se realizará un ajuste salarial cuyos porcentaje surgirá de la acumulación de los siguientes factores:

A. Porcentaje por concepto de inflación esperada para el período comprendido entre 1ero. de Julio de 2014 y el 30 de junio de 2015, correspondiente al centro del rango meta de inflación proyectada por el BCU para el período referido.

B. 3% por concepto de recuperación y/o crecimiento.

C. Un porcentaje por concepto de correctivo, resultante de revisar los cálculos de inflación proyectada para el período comprendido entre el 1ero de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014, comparándose con la variación real del IPC 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. -

SEXTO: Ajuste salarial del 1º de julio de 2015. El 1ero. de julio de 2015 se realizará un ajuste salarial cuyos porcentaje surgirá de la acumulación de los siguientes factores:

A. Porcentaje por concepto de inflación esperada para el período comprendido entre 1ero. de Julio de 2015 y el 30 de junio de 2016, correspondiente al centro del rango meta de inflación proyectada por el BCU para el período referido.

B. 3% por concepto de recuperación y/o crecimiento.

C. Un porcentaje por concepto de correctivo, resultante de revisar los cálculos de inflación proyectada para el período comprendido entre el 1ero de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015, comparándose con la variación real del IPC 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.

Correctivo Final. 1ero. de Julio de 2016: Un porcentaje por concepto de correctivo final del convenio, resultante de revisar los cálculos de inflación proyectada para el período comprendido entre el 1ero de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016, comparándose con la variación real del IPC 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.

SÉPTIMO: Partida Adicional. A partir del 1ero de enero de 2014 se otorgará a los trabajadores una partida anual compuesta de seis mil pesos (\$6000) que se abonará en seis cuotas de mil (\$1000) cada una, conjuntamente con el pago del salario de los meses impares (se pagara en febrero, abril, junio, agosto, octubre, diciembre). En el año 2016 se abonara la cuota parte de la

partida correspondiente al 1er semestre del año con el mismo criterio en cuanto a la oportunidad de pago. Los trabajadores tendrán por única vez, antes de la finalización del presente año la posibilidad de optar entre tickets de alimentación o efectivo (las empresas proporcionarán un formulario a los efectos de recoger la opción). Este beneficio será percibido por aquellos trabajadores que hayan cobrado presentismo en alguno de los dos meses previos a cada fecha de pago. - **OCTAVO: Set nacimiento:** Se acuerda a partir del 1ero de enero de 2014 elevar el valor del set nacimiento que se entrega actualmente, de acuerdo a sus previsiones, a \$1000 IVA inc. -

NOVENO: Set de estudio: Se acuerda a partir del 1ero de enero de 2014 extender la cobertura del actual set, de acuerdo a sus previsiones y salvo lo modificado en el presente, al ciclo básico de secundaria elevando el valor del mismo a \$1000 IVA inc. Percibirán este beneficio los hijos de los trabajadores de entre 6 y 15 años.

DÉCIMO: Incorporación al sueldo Base de la Prima de Biodiesel Fase II: Se acuerda, para aquellas empresas que actualmente estén pagando primas por la fabricación de Biodiesel incorporar al sueldo Base a partir del 1ero de enero de 2014 el monto de la misma (5%).

DÉCIMO PRIMERO: Prima Biodiesel Fase I. Se acuerda mantener la misma en cuanto a monto y con las mismas condiciones que el presentismo. -

DÉCIMO SEGUNDO: Presentismo. Se acuerda aumentar la prima de presentismo en dos instancias, a enero de 2014 un 1% quedando la misma en 5%, enero de 2015 otro 1% quedando en 6%.

Se acuerda, asimismo, una tolerancia máxima de hasta 20 (veinte) minutos por mes que se pueden dar en un máximo de hasta tres oportunidades al mes.

a. Máximo 20 (veinte) minutos: En todos los casos que la suma de minutos de llegadas tarde del mes superen los veinte minutos, se pierde el Presentismo. Si la suma de minutos de estas tres llegadas tardes no superan los 20 (veinte) minutos, se cobra el 100% del Presentismo.

b. Máximo 3 (Tres) llegadas tardes: En caso de superarse las tres llegadas tarde, aunque no se superen los 20 minutos, se pierde el Presentismo.

c. Una Falta Justificada por Causa de Fuerza Mayor mensual, con Pre-Aviso Escrito: Se acepta 1 (una) falta Justificada con un Pre-Aviso escrito de 48 horas hábiles que deberá ser entregado en Oficina de Personal. Por esta situación las empresas descontaran el 50% de la Prima por Presentismo. El otro 50% dependerá que no se superen además en el mismo mes, las otras condiciones estipuladas precedentemente.

d. Prorrrateo en caso de amparo al B.S.E: Los funcionarios que ingresen al B.S.E cobrarán la Prima por Presentismo proporcionalmente a los días hábiles efectivamente trabajados.

e. Permanencia de condiciones anteriores: Las demás condiciones para el cobro de la "Prima por Presentismo" que no fueron modificados en este Convenio Colectivo, permanecen vigentes y válidas.

DÉCIMO TERCERO: Prima Por Antigüedad: Se acuerda incrementar a partir del 1ero de enero de 2014 el monto de la Prima por Antigüedad a \$ 175 (pesos ciento setenta y cinco) en las mismas condiciones que se paga actualmente. -

DÉCIMO CUARTO: Instalación de Centros CAIF. Las partes se comprometen a conformar una comisión que estudie las diferentes opciones que existen dentro del convenio firmado entre el MTSS y el INAU, en pro de buscar soluciones para el cuidado de los menores. Dicha comisión comenzará a funcionar 90 días luego de la firma del presente. -

DÉCIMO QUINTO: Comisión de Evaluación de tareas: Se acuerda la conformación de una comisión bipartita con la finalidad de llevar a cabo, conjuntamente, la evaluación de tareas del sector durante el período de duración del convenio.

DÉCIMO SEXTO: Comisión Régimen de trabajo: Se acuerda la conformación de una Comisión Bipartita que funcionará por un período de 180 días a contar de la firma del Convenio Colectivo con el objetivo de lograr un acuerdo para mejorar la organización y el régimen de trabajo de los procesos continuos en la nueva planta. Asimismo, en los noventa días previos a la incorporación efectiva de innovaciones tecnológicas significativas o reestructuras relevantes a los procesos industriales que pudieran impactar en el régimen de trabajo, cualquiera de las partes que integran dicha Comisión, podrá ubicar como diálogo en la misma, aspectos que contemplen la incidencia de dichas innovaciones en la estructura del o los sectores afectados. La misma se integrará, de parte de los trabajadores, con representantes de UTA, COFESA, PIT CNT. Ambas partes podrán incorporar asesores. -

DÉCIMO SÉPTIMO: Equiparación salarial Categorías Peón Eventual a Peón Común: Se acuerda la equiparación salarial Categorías Peón Eventual a Peón Común en tres etapas, los 1eros de enero de 2014, 2015 y 2016 mediante incorporación al sueldo de un tercio de la diferencia en cada una de las oportunidades señaladas. -

DÉCIMO OCTAVO: Guardia Gremial. Se dejará guardia gremial en los procesos que se han definido como necesariamente continuos (calderas, molienda, extracción, pelletera, Refinería 1 incluyendo hidrogenado, Refinería 2 incluyendo Fraccionamiento y personal mínimo en laboratorio). Estas guardias gremiales quedaran siempre excepto en los paros generales de 24 horas del PIT-CNT, COFESA, FOEMYA Y UTA y en aquellos paros por Asambleas Generales Resolutivas.

DÉCIMO NOVENO: Incorporación de Personal Tercerizado con más de 250 trabajadores: Se acuerda la incorporación de 10 trabajadores tercerizados (pertenecientes a las empresas Brusa y Quintana), 5 que ya desempeñaran tareas en la empresa en el mes de noviembre de 2009 e integraron el elenco de efectivizaciones reivindicado en el anterior convenio colectivo y 5 trabajadores que las desempeñan actualmente, en ambos casos a elección empresarial. La incorporación de los diez (10) trabajadores se realizará a partir de la firma del presente y hasta el 30 de junio de 2014.

VIGÉSIMO: Aviso de paros y asambleas. Los paros y asambleas, independientemente de los motivos que los pudieran ocasionar serán comunicados con un preaviso de 48 horas hábiles, salvo situaciones excepcionales razonablemente justificadas.

VIGÉSIMO PRIMERO: Licencia Sindical: Las partes acuerdan modificar el acta de fecha seis de diciembre de 2006 respecto a licencia sindical. Sustituyendo el numeral Segundo párrafo uno por "las partes acuerdan para empresas con más de 200 trabajadores en planilla otorgar al sindicato un mínimo de 75 horas de licencia sindical". Permaneciendo igual los demás puntos de la mencionada acta.

VIGÉSIMO SEGUNDO: 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.

VIGÉSIMO TERCERO: Cláusula de Prevención y Solución de Conflictos. Durante la vigencia del presente convenio las partes se obligan a:

A. No promover acciones que contradigan lo pactado en este o en otros convenios vigentes, ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por estos conceptos ni por los temas tratados y/o acordados en esta ronda salarial.

B. No presentar reclamos que directa o indirectamente impliquen un aumento

de los costos de las diferentes categorías laborales, los salarios y de los beneficios estipulados.

C. Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una comisión bipartita. En caso de no llegarse a un acuerdo tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos que este asuma sus competencias. De no lograrse tampoco un acuerdo en este ámbito se elevará el diferendo a la competencia natural del MTSS a través de la DINATRA.

D. El presente acuerdo se considera un compromiso integral, en consecuencia el incumplimiento de cualquiera de sus disposiciones por cualquiera de las partes, dará derecho a considerarlo totalmente denunciado, en forma unilateral, dándose previamente cumplimiento con lo establecidos en los literales A, B, C, de la presente cláusula. Durante todas las instancias de negociación, consecuencia de la aplicación de la presente cláusula, las 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 mecanismo válido de notificación cualquier medio escrito fehaciente.

VIGÉSIMO CUARTO: 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 QUINTO: Mecanismos de denuncia del convenio colectivo: a los efectos de formalizar la denuncia del presente Convenio Colectivo, las partes aceptan como mecanismo válido de notificación cualquier medio escrito. En todos los casos se deberá notificar a la contraparte y al MTSS. La denuncia tendrá efecto 5 (cinco) días hábiles posteriores a la fecha de la notificación escrita.

VIGÉSIMO SEXTO: El presente acuerdo se eleva al Consejo de Salarios del Grupo N° 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco" a los efectos correspondientes y posterior registro y publicación.-

Leída que la presente se ratifica su contenido en lugar y fecha arriba indicados.