



República Oriental del Uruguay

Convenios COLECTIVOS

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

Subgrupo 06 -

Capítulo 02 - Fábricas de Raciones Balanceadas

Aviso N° 39812/013 publicado en Diario Oficial el 22/11/2013

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 5 de noviembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios Grupo N° 1 ("Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco), Subgrupo 06 (Molinos de trigo, harinas, féculas, sal y fábricas de raciones balanceadas), **Capítulo 02 "Fabricas de Raciones Balanceadas"**, integrado por: Delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Nelson Díaz, Dra. Valentina Egorov y Técnica en Relaciones Laborales Valeria Charlone. Delegados del sector Trabajador: En representación de la Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines (FOEMYA), que constituyen domicilio en Av. Agraciada 2439, Sres. Carlos Medina y Gustavo Olivera en su carácter de delegados del sector trabajador al Consejo de Salarios, asistidos por la Dra. Jacqueline Vergés y asesorados por los Sres. Nelson Más y Dante Tortosa, y Delegados del sector Empleador al Consejo de Salarios y en representación de AUDINA, Asociación Uruguaya de Industrias de Nutrición Animal (ex "Gremial de Raciones Balanceadas") de la Cámara Mercantil de Productos del País, los Sres. Melchor Pacheco y Matías Ferres, asistidos por los Dres. Roberto Falchetti y Santiago Cachón, constituyendo domicilio en Avenida General Rondeau 1908 primer piso. Compareciendo ambas partes profesionales en su carácter de organizaciones más representativas del respectivo sector involucrado; y luego de presentadas sus respectivas peticiones, efectuadas las negociaciones de estilo y de recíprocas concesiones entre las mismas, convienen en celebrar el siguiente acuerdo.

CAPITULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

PRIMERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector incluido en el Grupo 1 Subgrupo 06 Capítulo 02 "Fábrica de Raciones Balanceadas" " de los Consejos de Salarios.

SEGUNDO: VIGENCIA DEL ACUERDO: La vigencia de las estipulaciones y beneficios del presente acuerdo comenzará a partir del 1 de julio de 2013 y se extinguirá el 30 de junio de 2016, salvo aquellos beneficios que este acuerdo expresamente determine que no caducarán con el vencimiento del mismo.

CAPITULO II: AJUSTES SALARIALES.

TERCERO: Ajuste salarial correspondiente al 1 de julio de 2013: Sin perjuicio de los salarios mínimos del sector, ningún trabajador de éste podrá percibir por aplicación de los mismos un incremento inferior 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) Por concepto de correctivo según acta de fecha 23 de julio de 2013: **2.28%**
- b) Por concepto de inflación esperada el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del BCU para el período 31 de Julio de 2013 al 30 de junio de 2014: **5%, y**
- c) Por concepto de crecimiento: **3%.**
Fórmula salarial: $1,0228 \times 1,05 \times 1,03 = 1,1062$ (o sea, un 10,62% de incremento)
- d) Las empresas que ya hayan pagado el correctivo indicado en el numeral a), aplicarán la fórmula de incremento salarial: $1,05 \times 1,03 = 1,0815$. (o sea un 8,15% de incremento).
- e) Los trabajadores además percibirán dentro del mes de diciembre de 2013 una partida única anual de \$ 2.000 (pesos uruguayos dos mil).

CUARTO: Ajuste salarial correspondiente al 1 de julio de 2014: A partir del 1º de julio de 2014 se acuerda un incremento de las remuneraciones que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

- Por concepto de inflación esperada el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del BCU para el período 1 de julio de 2014 al 30 de junio de 2015.
- Por concepto de crecimiento: 3%
- Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada y la variación real del año anterior para el período 1 de Julio de 2013 al 30 de junio de 2014
- Los trabajadores además percibirán dentro del mes de diciembre de 2014 una partida única anual de \$ 2.000 (pesos uruguayos dos mil).

QUINTO: Ajuste salarial correspondiente al 1 de julio de 2015: A partir del 1 de julio de 2015 se acuerda un incremento de las remuneraciones que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores.

- Por concepto de inflación esperada el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del BCU para el período 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016.
- Por concepto de crecimiento: 3%
- Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada y la variación real del año anterior para el período 1 de Julio de 2014 al 30 de junio de 2015.
- La suma para el mejor goce de la licencia (“salario vacacional”), que se cobre en el año 2015, será incrementada en esta única vez en la suma de \$ 2.000 (pesos uruguayos dos mil).

SEXTO: Correctivo final. Al término de este acuerdo se calculará la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada para el período 1/7/2015-30/6/2016, y la variación real del IPC del mismo período, el que se abonará conjuntamente con los salarios del mes de Julio de 2016, o en su defecto, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la publicación oficial del índice de inflación correspondiente.

CAPITULO III: SALARIOS MÍNIMOS.

SÉPTIMO: En consecuencia rigen los salarios mínimos nominales por categoría siguientes, los que tendrán vigencia a partir del 1 de julio de 2013:

Categorías	Salarios mínimos a partir del 1º de julio de 2013	Jornal
Peón común	\$ 479,00	
Sereno	\$ 504,00	
Peón práctico o zafral	\$ 509,00	
Mezclador	\$ 521,00	
Electricista	\$ 572,00	
Chofer autoelevador autopropulsado	\$ 513,00	

Chofer menos de 7.000 kg.	\$ 513,00
Chofer más de 7.000 kg.	\$ 585,00
Prensero, foguista	\$ 593,0
Mecánico	\$ 617,00
Capataz	\$ 628,00
	Mensual
Auxiliar administrativo de 2º	\$ 11.152,00
Auxiliar administrativo de 1º	\$ 13.260,00

Los salarios mínimos nominales a regir en el resto de la vigencia del presente convenio se ajustarán proporcionalmente conforme a lo previsto en el Capítulo II "Ajustes salariales".

CAPITULO IV: CONDICIONES DE TRABAJO.

OCTAVO: Se crea la categoría de chofer de autoelevador, que aplicará a aquellos trabajadores que manejen un autoelevador con autopropulsión, con un nivel salarial equivalente al chofer de camión de menos de 7 mil kilos.

NOVENO: Cuando el trabajador desempeñe 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 los beneficios acordados en este artículo, cuando haya computado 75 jornales de trabajo continuo o discontinuo en el término del año civil. Además se sobrentiende 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. Para el cómputo de los setenta y cinco jornales se tomarán en cuenta jornadas completas o fraccionadas. En consecuencia, bastará el cómputo de setenta y cinco jornales o seiscientas horas de trabajo efectivo, continuos o discontinuos, en el período de un año civil.

DÉCIMO: Se mantiene en aplicación la normativa referida a ropa de trabajo (art. 3 del Decreto 291/07, Convenio Colectivo del 28/09/2006 art. 11).

DÉCIMO PRIMERO: Se crea una comisión asesora tripartita que funcionará en el ámbito de la DINATRA para describir las categorías vigentes y la de chofer de autoelevador. Funcionará luego de la firma del laudo, y sus conclusiones se agregarán al mismo en la primera oportunidad procesal posterior en que el Consejo de Salarios se reúna para calcular el ajuste anual. La Comisión fijará por consenso su régimen de funcionamiento.

CAPITULO V: LICENCIA SINDICAL

DÉCIMO SEGUNDO: Se mantiene la aplicación de lo dispuesto en convenio colectivo suscrito el 19 de diciembre de 2006, con la modificación de su numeral Primero que quedará redactado de la siguiente manera:

"Primero: Se establece la siguiente escala para el uso de la licencia sindical para delegados de empresa: A) empresas de hasta 20 trabajadores, 24 horas sindicales remuneradas mensuales, 1 delegado; B) empresas de más de 20 trabajadores, 32 horas sindicales remuneradas mensuales, 2 delegados"

Esta disposición comenzará a regir a partir de la entrada en vigencia del presente acuerdo.

CAPITULO VI: PREVENCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

DÉCIMO TERCERO: (**Cláusula de prevención y solución de conflictos colectivos**).- Las partes acuerdan crear el siguiente mecanismo de prevención y solución de conflictos colectivos: a) Ante situaciones que pudieran derivar en conflictos colectivos, o conflictos colectivos desatados, o medidas colectivas adoptadas por cualquiera de las partes que pudieran afectar el buen relacionamiento, ésta se compromete 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 actúe como conciliador. Agotados los medios sin que se logre un acuerdo, las partes quedarán en libertad de acción, respetando las disposiciones de los arts. 14 y 16-

Las reclamaciones individuales de trabajo que reciba la Dirección Nacional de Trabajo del MTSS serán derivadas hacia la repartición de dicha dirección Nacional competente para este tipo de conflictos, esto es, la Unidad de Negociación Individual (Centro de Conciliación de Conflictos Individuales de Trabajo). La Delegación del Poder Ejecutivo manifiesta que ante las situaciones relacionadas, procede y procederá según la normativa vigente.

DÉCIMO CUARTO: (**Deber de influencia**).- En lo que refiere al debido cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente acuerdo, las partes asumen su deber de influencia para con sus respectivos asociados y/o afiliados.

DÉCIMO QUINTO: (**Mecanismo de denuncia**).- Tanto la AUDINA como FOEMYA tendrán el derecho a denunciar el presente convenio conforme al siguiente procedimiento:

- a) Existencia de una violación grave de las obligaciones que el mismo pone a cargo de la contraparte profesional , y
- b) Comunicación de denuncia por medio fehaciente escrito librado a la contraparte profesional. Asimismo, deberá comunicar en forma fehaciente y previa, la decisión de denuncia al MTSS, a efectos de que éste último actúe como mediador. La denuncia tendrá efectos diez días hábiles después, contados a partir del siguiente de la fecha de remisión del telegrama, plazo que podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes profesionales involucradas.
- c) Cumplidos los extremos referidos en los literales a) y b) precedentes, y vencido el plazo indicado sin que se retire, por medio fehaciente, la comunicación de denuncia, se configurará sin más trámite la extinción del presente acuerdo y de sus estipulaciones y beneficios, respecto al ámbito de la denuncia, con excepción de aquellos en que este acuerdo expresamente determine que no caducarán con el vencimiento de dicho acuerdo
- d) El mecanismo de denuncia tendrá también como titulares a cada una de las empresas y cada uno de los respectivos comités de base comprendidos en este acuerdo, que en las situaciones y condiciones previstas por el mismo podrán denunciarlo a través de las respectivas organizaciones de actividad, produciendo las consecuencias previstas únicamente para el ámbito concreto de la denuncia.

- e) La extinción del convenio por el mecanismo de denuncia pactado en esta cláusula, será registrada y publicada por el Poder Ejecutivo en la página WEB del MTSS, o en su defecto, publicada por la parte denunciante en el Diario Oficial.

DÉCIMO SEXTO: (**Cláusula de paz**). Durante la vigencia del presente acuerdo, las partes se obligan a prescindir de disponer o participar de medidas sindicales colectivas (huelgas, paros, lock out, etc.) que puedan afectar la regularidad del trabajo o el normal desenvolvimiento de las actividades de producción o comerciales, relacionadas directamente con los planteos o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de cualquier reivindicación de naturaleza salarial, o de otros temas incluidos en la negociación de este acuerdo (exceptuando la prevención de riesgos laborales, salud, seguridad y medio ambiente de trabajo).

Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT-CNT simultáneamente para todas las ramas de la actividad privada. También se exceptúan las medidas de carácter general dispuestas simultáneamente por Cofesa y por Foemya para todas las ramas que cada una de ellas representan, siempre que dichas medidas hayan sido precedidas por al menos una instancia conciliatoria celebrada ante el Consejo de Salarios del sector. Se excluyen también las medidas colectivas motivadas por incumplimiento del presente convenio, debidamente acreditados, y luego de agotados los mecanismos previstos en la cláusula décimo tercera del presente (prevención de conflictos).

La infracción a lo dispuesto precedentemente, incluso luego de agotadas las instancias conciliatorias previstas, habilitará el mecanismo de la cláusula décimo quinta referida a la denuncia.

CAPITULO VII: DISPOSICIONES FINALES.

DÉCIMO SÉPTIMO: (**Clausula de salvaguarda**): Para el caso que se produjeran variaciones sustantivas en la evolución de la inflación, del PBI y/o del tipo de cambio las partes se comprometen a generar ámbitos de diálogo a efectos de evaluar la situación y analizar la posibilidad de adoptar las medidas pertinentes.

DÉCIMO OCTAVO: En ningún caso la aplicación de las cláusulas establecidas en este convenio así como los mínimos salariales allí fijados y sus respectivos ajustes, podrán interpretarse en el sentido de desmejorar las condiciones y/o beneficios de que gozan los trabajadores, ya sea en forma individual o colectiva, ni regímenes más favorables acordados a nivel de empresa.

DÉCIMO NOVENO: Las partes profesionales solicitan al Poder Ejecutivo la urgente inscripción y publicación del presente acuerdo, con miras a promover su rápida entrada en vigencia.

VIGÉSIMO: Lo dispuesto en el presente acuerdo entrará a regir una vez, registrado y publicado por parte del Poder Ejecutivo en la página web del MTSS.

VIGÉSIMO PRIMERO: (**Retroactividades**)- Para el pago de las retroactividades, se pacta un plazo máximo de diez días hábiles, que comenzará a computarse a partir del día siguiente a la publicación del presente acuerdo prevista en el numeral anterior.

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