



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

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

Subgrupo 12 - Panaderías, Confiterías y Catering Artesanal

Capítulo 02 - Fábrica de Pastas

Aviso N° 461/014 publicado en Diario Oficial el 10/01/2014

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

ACTA CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 6 de noviembre de 2013, reunido el **Consejo de Salarios del Grupo 1 “Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco”, subgrupo 12, “Panaderías, Confeiterías y Catering Artesanal” Capítulo 02 “FÁBRICA DE PASTAS”**, integrado por: **Delegados del Poder Ejecutivo:** Técnica en RR.LL. Valeria Charlone y Dres. Luján Charrutti, Nelson Díaz; **Delegados Empresariales:** la Cámara Uruguaya de Fabricantes de Pastas representada por: Sres. Gustavo Capalvo, Raúl Muñoz, Carlos Pérez, asistidos por el Cr. Marcelo Ríos y Dr. Pablo Durán, y **Delegados de los Trabajadores:** la Federación Obreros y Empleados Molineros y Afines (F.O.E.M.YA.), representada por Leonardo Saldías y Henry Botta, Maristela Victorica, asesorados por los Sres. Richard Segovia, Gastón Alaniz y Dante Tortosa, asistidos todos por la Dra. Jacqueline Vergés, **CONVIENEN** la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales del sector, de acuerdo a los siguientes términos:

PRIMERO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de julio de 2013 y hasta el 30 de junio de 2016, disponiéndose que se efectuarán ajustes anuales el 1 de julio de 2013; 1 de julio de 2014 y 1 de julio de 2015

SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector comprendido en el presente excluyéndose al personal de dirección, confianza y superior de las empresas.

TERCERA: AJUSTE GENERAL DE SALARIOS (AJUSTE GLOBAL): Se establece con carácter general para los trabajadores del sector, aumentos salariales en las oportunidades establecidas, integrados por los siguientes factores en forma acumulativa, según corresponda y de acuerdo a las emergencias del presente:

A) CLÁUSULA CORRECTIVA: Un porcentaje por concepto de correctivo inflacionario exclusivamente para los sobrelaudos; que surgirá de la comparación entre la inflación estimada y la real correspondiente al año anterior a cada uno de los ajustes. Igualmente y al término del convenio, al 30 de junio de 2016, se revisará la diferencia entre la inflación estimada del año y la real, aplicándose la variación en más o en menos a los salarios que habrán de regir a partir del 1º de julio de 2016, para los casos que corresponda conforme a las emergencias del presente.

B) ESTIMACIÓN DE INFLACIÓN: Un porcentaje por concepto de inflación estimada para el año siguiente a cada uno de los ajustes tomando como base de estimación el centro del rango de la meta de inflación del Banco Central del Uruguay para el período que abarque el ajuste.

C) CRECIMIENTO: Los aumentos salariales por crecimiento en cada oportunidad definida, se aplicarán en forma diferencial para los salarios mínimos por categoría laboral y los salarios generales superiores al laudo.

CUARTA: AUMENTO SALARIAL DE LOS LAUDOS Y SOBRE LAUDOS HASTA UN DIEZ% CON VIGENCIA 1 DE JULIO DE 2013:

Las partes acuerdan modificar la cláusula NOVENO del convenio de fecha 5 de mayo de 2011 y otorgar el correctivo entre la inflación proyectada y la efectivamente producida en el primer semestre del presente año, a todos los salarios del sector (laudo y sobrelaudos). Los salarios vigentes al 30 de Junio de 2013, ajustarán previamente un 2,28%.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente los salarios de los trabajadores comprendidos en el acuerdo ajustarán, asimismo, en un **13%**; que es el resultado acumulado que las partes estiman y pautan en forma fija de:

a) la estimación anual de la inflación correspondiente al período 1 de julio de 2013 al 30 de junio de 2014;

b) crecimiento real acordado.

QUINTA: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA CON VIGENCIA 1º DE JULIO DE 2013: Se establece para los salarios mínimos por categorías, ajustados con el correctivo señalado en la cláusula precedente, un aumento salarial del **13%**.- Como consecuencia de la aplicación de lo establecido los salarios mínimos por categoría al 1º de julio de 2013 y con vigencia hasta el 30 de junio de 2014; serán los detallados seguidamente:

CATEGORÍA	JORNAL 8 HS \$
ENCARGADO	\$ 666
SUPERVISOR/A DELIVERY	\$ 555
OFICIAL	\$ 555
CHOFER	\$ 520
CHOFER COBRADOR REPARTIDOR (C/QUEBRANTO DE CAJA INCLUIDO)	\$ 568
COCINERO	\$ 500
½ OFICIAL	\$ 474
AYUDANTE DE COCINA	\$ 474
CAJERO	\$ 457
EMP. MOSTRADOR	\$ 444
OBRAERO GRAL.	\$ 444
OBRAERO DE LIMPIEZA	\$ 444
AYUDANTE DE REPARTO CON COBRANZA(C/ QUEBRANTO DE CAJA INCL.)	\$ 452
REPARTIDOR EN BIRODADO (C/ QUEBRANTO DE CAJA INCL.)	\$ 452
AYUDANTE DE REPARTO	\$ 409
APRENDIZ	\$ 409

Los salarios mínimos establecidos no podrán integrarse con retribuciones que tengan el carácter de partidas variables (por ejemplo presentismo, antigüedad, etc.). Por el contrario, podrán computarse las partidas no gravadas a que hace referencia el art. 167 de la ley No. 16.713 (ticket o partida alimentación).- Los incrementos salariales establecidos en las cláusulas anteriores no serán aplicados sobre las partidas variables tales como comisiones, productividad, incentivos, etc.

Se deja constancia, que en virtud del establecimiento de aumentos salariales escalonados, diferenciales y por franjas, los aumentos futuros tendrán como mínimo, el establecido en la franja anterior del salario a considerarse.

SEXTA: AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE JULIO DE 2013 PARA LOS SOBRELADOS: Aquellos trabajadores que al 30 de junio de 2013 perciban salarios nominales **que superen** en un 10% los salarios mínimos por categoría vigentes, tendrán un incremento salarial por todo concepto del **9.54%** que es el resultado acumulado de:

a) 5% por concepto de estimación anual de la inflación tomando como base el centro del rango de meta de inflación (BCU) correspondiente al período 1 de julio de 2013 al 30 de junio de 2014;

b) 2,28% por concepto de correctivo correspondiente al período 1 de enero de 2013 – 30 de junio de 2013 conforme a las emergencias del convenio salarial precedente.

c) Crecimiento: 2%.-

Las empresas que hayan pagado el correctivo indicado en el numeral b), aplicarán la fórmula de incremento salarial: $1,05 \times 1,02 = 1,071$. (o sea un 7,1% de incremento).

SÉPTIMA: AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE JULIO DE 2014 PARA LOS SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍAS Y SALARIOS DE HASTA UN 10% POR ENCIMA DE LOS LAUDOS:

Se establece por todo concepto, para los salarios nominales mínimos por categorías vigentes al 30 de junio de 2014 (inflación, crecimiento y correctivo) y para los salarios que a dicha fecha superen hasta un 10% los salarios mínimos de las categorías, un aumento salarial equivalente al **12,48%**.

OCTAVA: AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE JULIO DE 2014 PARA LOS SOBRELAUDOS:

Sin perjuicio de los salarios mínimos detallados en la cláusula anterior, aquellos trabajadores que al 30 de junio de 2014 perciban salarios nominales **que superen** en un 10% los salarios mínimos por categoría vigentes, tendrán un ajuste salarial que resultará de la acumulación de los siguientes componentes:

a) Correctivo inflacionario: Los salarios mínimos por categoría y salarios que superen los mínimos hasta en un máximo del 10% no tendrán correctivo inflacionario, conforme a la pauta de fijación del aumento fija y predeterminada consensuada por firmantes. Si la inflación del periodo considerado superare el 10% anual sí operará correctivo en lo que supere dichos porcentaje. Asimismo, se aplicará el correctivo a los sobrelaudos y el correctivo inflacionario se producirá si existe un diferencial entre la inflación estimada en el presente acuerdo salarial y la real verificada para el período 1 de julio de 2013 – 30 de junio de 2014.-

b) Por concepto de inflación proyectada anual de la inflación se tomará como base el centro del rango de meta de inflación (BCU) correspondiente al período 1 de julio de 2014 al 30 de junio de 2015;

c) Por concepto de crecimiento: 2%

NOVENA: AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE JULIO DE 2015 PARA LOS SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA Y SALARIOS HASTA UN 10% POR ENCIMA DEL LAUDO O SALARIO MÍNIMO POR CATEGORÍA:

Se establece por todo concepto para los salarios nominales mínimos por categorías vigentes al 30 de junio de 2015 (inflación, crecimiento y correctivo) y para los salarios nominales que a dicha fecha no superen en un 10% los mínimos de las categorías, un aumento salarial equivalente al **12,48%**.

DÉCIMA: AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE JULIO DE 2015 PARA LOS SOBRELAUDOS

Sin perjuicio de los salarios mínimos detallados en la cláusula anterior, aquellos trabajadores que al 30 de junio de 2015 perciban salarios nominales **que superen** en un 10% los salarios mínimos por categoría vigentes, tendrán un ajuste salarial que resultará de la acumulación de los siguientes componentes:

a) 5% por concepto de estimación anual de la inflación tomando como base el centro del rango de meta de inflación (BCU) correspondiente al período 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016;

b) correctivo inflacionario que se produzca si existe un diferencial entre la inflación estimada en el presente para los sobrelaudos y la real verificada para el período 1 de julio de 2014 – 30 de junio de 2015.-

c) Crecimiento: 2%

DÉCIMA PRIMERO: CORRECTIVO: Las partes dejan constancia, que los salarios mínimos por categoría y salarios que superen los mínimos hasta en un máximo

del 10% no tendrán correctivo inflacionario, conforme a la pauta de fijación del aumento fija y predeterminada. Si la inflación del periodo considerado superare el 10% anual sí operará correctivo en lo que supere dichos porcentaje. En lo que hace a los sobrelaudos, conforme a la definición emergente del presente, las eventuales diferencias -en más o en menos- entre la inflación esperada y la efectivamente registrada se corregirán el 1° de julio de 2014, 1 de julio de 2015 y en el ajuste inmediatamente posterior al término del convenio (1° de julio de 2016).

DÉCIMA SEGUNDA: ACTAS DE AJUSTES: Las partes acuerdan que en los primeros días de julio 2014 y julio 2015 se reunirán a los efectos de formalizar a través de un acta, los ajustes que habrán de aplicarse a partir del primer día de los referidos meses.

DÉCIMA TERCERA: CATEGORÍAS LABORALES: Las partes, dejan constancia, que las categorías laborales que rigen al sector a partir del 1 de julio de 2013 son las siguientes, dejándose constancia de la creación de una nueva categoría laboral denominada: SUPERVISOR/A DE DELIVERY fijándose el salario de esta categoría, en el equivalente al monto de la categoría laboral de oficial. Asimismo, se modifica la descripción de la categoría laboral de empleada de mostrador, siendo las categorías laborales las siguientes:

ENCARGADO: Es la persona que en la casa central y/o sucursales es responsable de todos los trabajos que se realizan en el establecimiento a su cargo y del personal a su servicio, así como el control sobre stock de materia prima y productos terminados.

OFICIAL: Es el operario que realiza todas las operaciones de manufacturación de la mercadería que se elabora siendo responsable de la calidad de producción. Será de su responsabilidad el cuidado y aseo de las máquinas de producción utilizada. En aquellas empresas que no tengan empleado de mostrador, realizará las tareas del mismo.

SUPERVISORA DE DELIVERY: Existirá esta categoría cuando en la empresa haya más de 30 trabajadores en planilla. Es la empleada/o que tiene como función principal la organización y supervisión de los repartos y entregas; recepción y seguimiento de los pedidos telefónicos para su entrega, traza las rutas de entrega de pedidos y las asigna, optimizando los tiempos con el fin de reducir el tiempo de espera, coordina los horarios del personal de delivery, supervisa al personal del sector de reparto. Para el caso de que maneje dinero cobrará además, quebranto de caja, a razón del 10% del salario percibido.

MEDIO OFICIAL: Son los operarios mayores de 18 años que ayudan en todas las tareas que corresponden al oficial bajo las órdenes de éste, pudiendo sustituirlo temporariamente. Será de su responsabilidad la carga y descarga de mercaderías, debiendo realizar las tareas de limpieza del local y sus instalaciones.

COCINERO: Es el operario que tendrá la responsabilidad de la preparación de las materias primas (limpieza, cocción, etc.) para la elaboración de los rellenos para las pastas también para todo lo que se refiere al sector rotisería, hasta la terminación del producto. Deberá recibir las mercaderías a ser utilizadas y controlar que se encuentren en las condiciones exigidas por la empresa. Deberá asimismo mantener su lugar de trabajo en condiciones de higiene satisfactorias.

AYUDANTE DE COCINA: Es el operario que realiza tareas de cocina en forma no autónoma y bajo la supervisión del oficial, cocinero o encargado.

OBRAERO/A GENERAL: Son las personas mayores de 18 años que además del aprendizaje, hacen el reparto de los productos elaborados, desempeñan las funciones de mandadero y en general, ayudan en todas las tareas de la empresa.

OPERARIO/A DE LIMPIEZA: Las empresas que tengan 25 trabajadores en adelante, deberán contar con operarios/as de limpieza que se encargarán del aseo de las oficinas, servicios higiénicos, así como de la limpieza de los pisos

en sala de ventas y mostrador, utilizando para ello los elementos de protección adecuados a su función. Se recomienda que aquellas empresas que tengan menos de 25 trabajadores tengan personal para este tipo de tareas.

APRENDIZ/A: Son las personas mayores de 16 años y menores de 18 años que cumplen las mismas tareas que el obrero general. Son los obreros/as que recién ingresados/as no tienen conocimiento alguno de las diversas tareas que se desarrollan dentro del ramo. Tendrán esta categoría durante un período de cien jornales, continuos o discontinuos, pasando luego a la de obrero/a general.

CHOFER: Es la persona que realiza el reparto de las mercaderías en los vehículos automotores que la empresa ponga a su disposición. En los casos en que no haya tareas de reparto; realizará internamente las tareas que sean requeridas.

CHOFER – REPARTIDOR – COBRADOR: Es la persona que realiza el reparto de la mercadería en los automotores que le proporcione la empresa (se excluye motonetas y bimotores) siendo además, responsable del manejo de dinero y documentos (cobranza). Estas dos actividades, deben ser la principal labor del chofer. En los casos que no haya actividades de reparto, podrá accesorariamente, realizar tareas internas de la empresa. - Se deja constancia que aquellos choferes que al 30 de junio de 2006 real y efectivamente realizan las actividades de chofer repartidor cobrador, pasarán a esta categoría con el beneficio adicionado en el presente.

Quebranto de Caja: Por las actividades de cobranza que realiza, este operario tendrá derecho a percibir un quebranto de caja del 10% del salario mínimo de la categoría de chofer, dejándose constancia, que este quebranto, queda incluido en el salario mínimo de la categoría, lo que determina que el salario sea un 10% superior a la categoría de chofer (quebranto incluido).

AYUDANTE DE REPARTO: Es la persona que acompaña al chofer colaborando con la carga y descarga de la mercadería y su entrega. En los casos en que no haya tareas de reparto, realizará internamente las tareas que le sean requeridas.

AYUDANTE DE REPARTO CON COBRANZA: Es la persona que acompaña al chofer de reparto colaborando con la carga y descarga de la mercadería y su entrega y a su vez, realiza las tareas de cobranza (manejo de dinero y documentos).

Quebranto de Caja: Por las actividades de cobranza que realiza, este operario tendrá derecho a percibir un quebranto de caja del 10% del salario mínimo de la categoría de ayudante de reparto, dejándose constancia, que este quebranto, queda incluido en el salario mínimo de esta categoría.

REPARTIDOR EN BIRODADO: Es el operario que realiza el reparto o entrega de productos personalmente o en birodado (bicicleta, ciclomotor, moto, etc.), y realiza las cobranzas de la mercadería entregada. Este operario tiene incluido por concepto de quebranto de caja un 10% del salario de la categoría de ayudante de reparto.

EMPLEADO/A DE MOSTRADOR: Es la persona encargada de la venta de los productos que comercializa la empresa, debiendo acondicionar la mercadería procediendo a su envasado, pesaje o conteo, así como a facturar y cobrar el importe de la venta (si en la empresa no existiera cajera), atendiendo asimismo los pedidos telefónicos. Cuando en la empresa haya hasta 30 trabajadores en planilla de control de trabajo, deberá además, organizar y supervisar el reparto externo de mercadería. Deberá mantener en orden su lugar o área de trabajo.

CAJERO/A: Es la persona encargada de efectuar los cobros al público, facturar las ventas y atender el teléfono, entregando la mercadería vendida, siendo de su responsabilidad, la liquidación de la cobranza de las ventas efectuadas en el reparto externo. Percibirá además de su remuneración, un 10% más, por concepto de quebranto de caja.

DÉCIMA CUARTA. TRABAJO EN CATEGORÍA SUPERIOR Y/O ASCENSO DE CATEGORÍAS: Todo/a trabajador/a podrá ser capacitado/a y/o entrenado/a

para poder realizar funciones en una categoría superior por un plazo de noventa días. En dicho período el trabajador/a realizará tareas siendo supervisado/a por un trabajador de jerarquía superior. Queda especialmente establecido que la capacitación que se brinda a un trabajador no se producirá para sustituir a un trabajador de la categoría superior ausente. Durante dicho período y en esas condiciones no percibirá diferencia salarial, en cambio sí la percibirá si el trabajo en la categoría superior se da para suplir a un trabajador ausente. Asimismo, luego de cumplido el período de capacitación, siempre que ejecute la tarea en una categoría superior en una jornada de trabajo total o parcial cobrará la diferencia salarial correspondiente y cuando se produzca una vacante en dicha categoría superior, tendrá derecho prioritario para ocupar la vacante en la misma.

DÉCIMA QUINTA: CARNÉ DE SALUD: La empresa se hará cargo para los trabajadores que tengan una antigüedad de un año en la empresa, del pago equivalente al costo del carné de salud expedido por la Intendencia Municipal de Montevideo y sus posteriores renovaciones bianuales en primera concurrencia. Asimismo, cada empresa abonará a sus trabajadores las horas que insuma el trámite para la obtención del carné de salud cuando el mismo coincida con el horario laboral del trabajador. Se entiende por obtener el referido carné la primer concurrencia en cada renovación al servicio respectivo. Asimismo, se pagarán las horas que sean necesarias para la realización del curso de manipulación de alimentos exigido por la reglamentación vigente.

DÉCIMO SEXTA: LICENCIAS ESPECIALES: Se ratifican las licencias otorgadas en el art. 11 del decreto 507/2006 los que a continuación se transcriben: a) **Licencia por fallecimiento:** a.1- En caso de fallecimiento de padres, hermanos, cónyuge o hijos del trabajador, se concederá una licencia de tres días pagos. a.2 – En caso de fallecimiento de nietos del trabajador, se concederá una licencia de dos días con goce de sueldo. a.3 – En caso de fallecimiento de suegros o abuelos del trabajador, se otorgará una licencia de un día pago. b) **Licencia por paternidad:** En caso de nacimiento de cada hijo, el personal gozará de una licencia de un día pago. En todos los casos el trabajador deberá presentar el documento correspondiente que acredite el generamiento de este derecho. c) **Licencia por matrimonio:** cuando el trabajador haya solicitado con un preaviso de 30 días, la licencia ordinaria o legal a efectos de contraer matrimonio, otorgada la misma, será irrevocable por parte de la empresa. Dichas licencias resultarán aplicables en cuanto resulten más beneficiosas que lo dispuesto en la Ley 18.345 o la normativa legal vigente en la materia.

DECIMO SÉPTIMA: ROPA DE TRABAJO: Las empresas comprendidas en el presente decreto deberán proveer sin cargo a sus trabajadores dos uniformes por año, no pudiendo entre ambas entregas transcurrir un período superior a seis meses. Cada uniforme estará compuesto por un pantalón, camisola y en el caso de la empleada de mostrador, podrá sustituirse por túnica. En los casos que el trabajo lo requiera, se deberá entregar además delantal y gorro reglamentario. Para el personal de limpieza se entregará además un par de botas en caso de necesidad. A los chóferes se les entregará una campera de abrigo impermeable por año. En las empresas que cuenten con cámara frigorífica negativa, existirá en la puerta de acceso a la misma, dos equipos apropiados para su ingreso por parte del personal. Los trabajadores deberán cuidar la ropa entregada la cual mantendrán en condiciones de higiene.

DECIMO OCTAVA: TRABAJO NOCTURNO: El personal que deba realizar tareas entre las 22 P.M. y las 6 A.M. cualquiera sea la hora de comienzo del turno percibirá una compensación del 20%. En caso que las horas extraordinarias coincidan con el horario nocturno el porcentaje referido se aplicará tomando como base el valor de la hora extra. Esta compensación no operará para el trabajador que cumpla tareas exclusiva de sereno.

DECIMO NOVENA: DIA DEL TRABAJADOR DE LAS FABRICAS DE PASTA:

Se establece que el día 18 de agosto de cada año, se conmemorará el día del trabajador de las Fábricas de Pastas, el cual se considera feriado no laborable. Queda especialmente establecido por las partes, que si el 18 de agosto cayera en día domingo, se trasladará en las mismas condiciones para el día martes posterior. En consecuencia, si el trabajador no labora dicho día percibirá su salario como si lo hubiera trabajado y si lo trabaja, percibirá doble paga.

VIGÉSIMA: No estarán comprendidos o alcanzados con los aumentos salariales establecidos en el presente ni cobrarán los otros beneficios regulados, el personal superior, de confianza o de dirección.

VIGÉSIMA PRIMERA: CLÁUSULA DE SALVAGUARDA: Las partes acuerdan, que si durante la vigencia de éste acuerdo se suscitara una caída del PBI (considerando el promedio del año móvil), una alteración sustancial de la inflación (del 12% anualizada en el último año móvil) quedarán en suspenso las cláusulas de ajustes salariales acordadas en éste convenio y se deberá convocar nuevamente a los ámbitos de negociación para negociar las nuevas condiciones.

VIGÉSIMA SEGUNDA: REGLAMENTACIÓN DE LA LICENCIA SINDICAL (art. 4º de la ley Nº 17.940): Las partes, con vigencia 1 de julio de 2013 y conforme a lo dictado en art. 4 de la ley No. 17.940 regulan la licencia sindical conforme a: El derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical se regulará conforme a las siguientes disposiciones:

ALCANCE.- La licencia sindical se aplica a todas las empresas del sector con organización sindical constituida.-

SUJETOS.- Corresponderá a las empresas el pago de la licencia sindical de acuerdo a los criterios que se determinarán en el presente. Son beneficiarios los dirigentes sindicales que cumplan con los requisitos que se establecen a continuación:

A) LICENCIA SINDICAL PAGA A DIRIGENTES SINDICALES DE BASE O DE EMPRESA: CÁLCULO DE HORAS SINDICALES.: I) Se establece como licencia sindical para los delegados de base de cada empresa el equivalente a media hora por cada trabajador que revista en la planilla de trabajo. Sin perjuicio de lo regulado queda establecido que ninguna empresa del sector tendrá menos de cuatro horas/mes por concepto de licencia sindical. II) No se tendrán en cuenta para la determinación antedicha, aquellos trabajadores que en forma habitual y permanente, en cada mes calendario no superen 10 (diez) jornadas efectivas de trabajo.

B) LICENCIA SINDICAL PAGA PARA DIRIGENTES SINDICALES NACIONALES O DEL SINDICATO DE RAMA FOEMYA:

CÁLCULO DE HORAS SINDICALES: Se acuerda que los dirigentes nacionales del Sindicato compareciente FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS MOLINEROS Y AFINES (FOEMYA) gozarán de una licencia sindical en las empresas del sector de **CINCUENTA** horas por cada dirigente nacional.

Queda especialmente establecido, que en una misma empresa podrán coexistir con derecho a licencia sindical como dirigentes nacionales de rama hasta un máximo de **DOS**; por lo que, de darse ese caso, la empresa deberá soportar el pago de hasta un máximo de **CIEN** hora de licencia sindical a razón de 50 por cada uno. Asimismo para aquellas empresas que tengan hasta 30 trabajadores en planilla de trabajo y con las salvedades antes indicadas, como máximo podrá existir un delegado nacional.

FOEMYA se compromete por escrito, a comunicar a las empresas del caso, la nómina y vigencia de la designación de los delegados nacionales a los efectos del cumplimiento de lo pactado en la presente acta.

NO ACUMULACIÓN DE LAS HORAS.- Se establece que las horas generadas en un mes no usufructuadas, no podrán ser acumuladas a otros meses siguientes o posteriores.

COMUNICACIÓN: Las utilización de las horas de licencia sindical deberá ser precedida de un pre-aviso mínimo de 48 horas, salvo casos excepcionales e imprevistos, debiéndose coordinar entre el Comité de Base y la Empresa, de tal manera de no alterar el trabajo.

COMPROBANTE: Los delegados que hayan hecho uso de la licencia sindical paga, deberán exhibir posteriormente a la empresa un comprobante del sindicato de rama que justifique dicha licencia.

ACLARACIÓN: Siendo o pudiendo ser; los dirigentes de base también, dirigentes sindicales nacionales, se aclara, que son independientes las horas sindicales que tiene derecho a gozar por las horas sindicales mensuales pagas en calidad de delegado de la empresa, de las horas sindicales mensuales pagas en su calidad de delegado de rama.

FORMA DE REMUNERACIÓN DE LAS HORAS SINDICALES: El monto a abonar por las empresas por las horas que el trabajador destine a la licencia sindical será igual al que hubiera percibido en caso de haber trabajado, teniendo naturaleza salarial a todos los efectos legales.

VIGESIMA TERCERA: Las partes acuerdan que apuestan al diálogo para la autocomposición de cualquier situación de cualquier naturaleza que pudieran dar lugar a un caso de diferendo o conflicto y a tales efectos, convienen que antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier naturaleza se convocará al Consejo de Salarios del Grupo correspondiente a los efectos de que asuma competencias como conciliador y componedor de tales circunstancias. En caso que dichas tratativas fracasaren, las partes quedarán en libertad de acción.

VIGESIMA CUARTA: CLÁUSULA DE PAZ: Durante la vigencia de este convenio, las organizaciones sindicales y los trabajadores del sector no realizarán acciones gremiales referidas a mejoras salariales o aumentos que queden alcanzados y comprendidas en el objeto del presente acuerdo o que fueran discutidos en esta negociación. Se exceptúan las medidas sindicales adoptadas con carácter sindical por el COFESA, FOEMYA y el PIT-CNT.

VIGESIMA QUINTA: Las partes ratifican la vigencia tal cual de la cláusula séptima del acta de Consejo de Salarios de fecha 10 de agosto de 2005 que recoge el convenio colectivo de fecha 10 de agosto de 2005.

VIGESIMA SEXTA: 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 limitar las mejorar las condiciones y / o beneficios de que gocen los trabajadores, ya sea en forma individual o colectiva ni condiciones más beneficiosas que las empresas tengan acordadas con sus trabajadores.

VIGESIMA SÉPTIMA: (Retroactividades): Para el pago de las retroactividades, se pacta que se efectuará en dos cuotas iguales, durante el mes de noviembre la retroactividad correspondiente a julio y agosto y antes del 15 de diciembre la correspondiente a setiembre y octubre de 2013. Asimismo se deja constancia que aquellas empresas que hayan dado aumentos a cuenta de los pactados, solo pagarán la diferencia que corresponda.

VIGESIMA OCTAVA: Declaración unilateral del sector empresarial: Para la próxima ronda de Consejo de Salarios se compromete a consagrar para el sector un nuevo beneficio laboral: prima por antigüedad en los montos y condiciones de generamiento que se discutirán en su oportunidad.

Leída que fue se ratifican y firman seis ejemplares del mismo tenor, en el lugar y fecha indicados en la comparecencia.

ACTA RECTIFICATIVA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 11 de diciembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 1 "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco",

subgrupo 12, “Panaderías, Confeiterías y Catering Artesanal” Capítulo 02 “FÁBRICA DE PASTAS”, integrado por: **Delegados del Poder Ejecutivo:** Técnica en RR.LL. Valeria Charlone y Dres. Luján Charrutti, Nelson Díaz; **Delegados Empresariales:** la Cámara Uruguaya de Fabricantes de Pastas representada por: el Dr. Pablo Durán, **y Delegados de los Trabajadores:** la Federación Obreros y Empleados Molineros y Afines (F.O.E.M.YA.), representada por los Sres. Richard Segovia, Gastón Alaniz, asistidos todos por la Dra. Jacqueline Vergés, realizan las siguientes consideraciones:

PRIMERO: Este Consejo, advertido que en las cláusulas CUARTA y QUINTA (página segunda) del Acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 6 de Noviembre del presente, se consignaron una serie de errores involuntarios: adopta la decisión de rectificar la misma sustituyendo íntegramente la referida página por la que se adjunta y forma parte de la presente acta

SEGUNDO: En este estado, solicitan, asimismo, la elevación correspondiente a los efectos de la registración y publicación del acuerdo oportunamente alcanzado y su rectificación.

Leída que fue se ratifican y firman seis ejemplares del mismo tenor, en el lugar y fecha indicados en la comparecencia.