



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

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

Subgrupo 01 - Industria láctea

Decreto N° 372/005 de fecha 3/10/2005



PRESIDENTE DE LA REPUBLICA
Dr. Tabaré Vázquez

MINISTRO DE ECONOMIA Y FINANZAS
Cr. Danilo Astori

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Dr. Eduardo Bonomi

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Julio Baraibar

**DIRECTOR GENERAL DE LA DIRECCION NACIONAL DE
IMPRESIONES Y PUBLICACIONES OFICIALES**
Sr. Alvaro Pérez Monza

Decreto 372/005

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, 3 de Octubre de 2005

VISTO: El acuerdo logrado en el Grupo Núm. 1 (Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco), Subgrupo 01 (Industria Láctea), de los Consejos de Salarios convocados por Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005.

RESULTANDO: Que el 29 de agosto de 2005 los delegados de las organizaciones representativas empresariales y de los trabajadores acordaron solicitar al Poder Ejecutivo la extensión al ámbito nacional del convenio colectivo celebrado en el respectivo Consejo de Salarios.

CONSIDERANDO: Que, a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto-Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.

ATENTO: A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el art. 1º del Decreto-Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

DECRETA:

ARTICULO 1º.- Establécese que el convenio colectivo suscrito el 29 de agosto de 2005, en el Grupo Núm. 1 (Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco) Subgrupo 01 (Industria Láctea), que se publica como Anexo al presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1º de julio de 2005, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.

ARTICULO 2º.- Comuníquese, publíquese, etc.

Dr. TABARE VAZQUEZ, Presidente de la República; EDUARDO BONOMI; DANILO ASTORI.

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 29 de agosto de 2005, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabacos", Subgrupo 01 "Industria Láctea" integrado por: los delegados del Poder Ejecutivo: Dras. María del Luján Pozzolo y Andrea Bottini, y Cr. Jorge Lenoble; los delegados de los empleadores Sr. Julio Harispe y Cons. Ruben Casavalle; y los Delegados de los trabajadores: Sres. Luis Goichea, Javier Tejeda, Eduardo Blanco y Milton Cabrera **RESUELVEN:**

PRIMERO: las delegaciones del sector de los empleadores y de los trabajadores presentan a este Consejo un Convenio Colectivo negociado en el ámbito de este Consejo de Salarios, y suscrito en el día de hoy, con vigencia desde el 1º de julio de 2005 y el 30 de junio de 2006, el cual se considera parte integrante de esta Acta.

SEGUNDO: Por este acto se recibe el citado Convenio a efectos de la homologación por el Poder Ejecutivo.

Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicado.

CONVENIO COLECTIVO: En la ciudad de Montevideo, el día 29 de agosto de 2005, entre por un parte: la Cámara de la Industria Láctea del Uruguay (CILU) representada por el Sr. Julio Harispe, el Cons. Ruben Casavalle y los Dres. Santiago Pérez del Castillo y Daniel Rivas y por otra parte: la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea (FTIL) representada por los señores Luis Goichea, Javier Tejeda, Eduardo Blanco y Milton Cabrera, respectivamente, en su calidad de delegados o asesores y en nombre y representación de las empresas y trabajadores que componen el Subgrupo 01 Industria Láctea (excluidas empresas distribuidoras de productos lácteos) del Consejo de Salarios del Grupo N° 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabacos", CONVIENEN la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales del sector, de acuerdo con los siguientes términos:

PRIMERA: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales. El presente acuerdo abarcará el periodo comprendido entre el 1º de julio del año 2005 y el 30 de junio del año 2006, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1º de julio del año 2005 y el 1º de enero del año 2006.

SEGUNDA: Ambito de aplicación. Las normas del presente Convenio tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas industrializadoras de leche y sus trabajadores dependientes.

TERCERA: Ajuste salarial del 1º de julio del año 2005. Todo trabajador percibirá sobre su salario nominal al 30 de junio del año 2005, incluidas las partidas exentas de contribuciones a la seguridad social, un aumento del 8,67% (ocho con sesenta y siete por ciento), que surge de la aplicación de la siguiente fórmula: Salario Nominal al 30 de junio de 2005 x 1,0414 x 1,023 x 1,020

La mencionada fórmula contempla los siguientes ítem:

. 100% de la variación del Índice de Precios al Consumo en el período julio 2004 a junio 2005 (4,14%)

. Inflación prevista para el semestre julio a diciembre 2005, que las partes estiman en 2,30%

. Recuperación o crecimiento: 2,00%

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, se acuerda que:

a) Aquellos trabajadores que hubieren percibido incrementos salariales iguales o superiores al 4,14% entre el 1º de julio de 2004 y el 30 de junio de 2005, recibirán un incremento salarial de 4,35% (cuatro con treinta y cinco por ciento) sobre sus retribuciones al 30 de junio de 2005, sin perjuicio de lo establecido en los literales d y e

b) Aquellos trabajadores que entre el 1º de julio de 2004 y el 30 de junio de 2005 hubieren percibido incrementos salariales inferiores al 4,14% recibirán sobre sus retribuciones al 30 de junio de 2005, un incremento salarial equivalente al resultado de acumular al 4,35% el cociente entre 1,0414 y el correspondiente al porcentaje efectivamente percibido $(1,0435) \times (1,0414) / (1 + \% \text{ de incremento percibido})$.

c) Aquellas empresas que hubieren otorgado aumentos salariales en el período 1º de julio de 2004 y el 30 de junio de 2005 con partidas exentas de contribuciones a la Seguridad Social (tickets alimentación, transporte, cuota mutual, leche, etc.) podrán incluirlas a los efectos de lo establecido en a) o b) siempre que su pago haya sido el resultado de un incremento salarial otorgado con carácter general, quedando excluidos los casos en que simplemente se modificó la forma del salario pagado al trabajador o se trató de un pago de carácter sectorizado o individual.

d) Las empresas que adelantaron con carácter general aumentos a cuenta de lo que determine el Consejo de Salarios, podrán imputar lo otorgado al incremento aquí previsto.

e) Las empresas que concedieron con carácter general, aumentos equivalentes al 100% de IPC en los últimos seis años, quedan eximidas de la recuperación de salario real prevista por este convenio.

CUARTA: Salarios mínimos nominales por categoría a partir del 1º de julio de 2005. Una vez aplicados los porcentajes de incremento salarial establecidos en la cláusula anterior, ningún trabajador podrá percibir menos de los siguientes salarios mínimos nominales por categoría, a regir a partir del 1º de julio del año 2005:

	MENSUAL	JORNALERO
Ingreso; zafral (*)	\$ 5.400,00	\$ 216,00
Operario Común; Auxiliar 2º; Auxiliar Común de Laboratorio	\$ 6.100,00	\$ 244,00
Operario Calificado; Auxiliar 1º; Auxiliar Calificado de Laboratorio	\$ 6.900,00	\$ 276,00
Medio Oficial; Oficial 2º	\$ 7.700,00	\$ 308,00
Oficial; Oficial 1º	\$ 8.600,00	\$ 344,00

(*) Las partes acuerdan incorporar a las categorías existentes en laudos anteriores este nivel con las categorías de ingreso y zafral. La de ingreso implica la prestación de servicios durante un lapso de hasta 6 meses o 150 jornales como máximo. Superado dicho plazo el trabajador pasará a revestir en la categoría correspondiente.

Se entiende por zafra el período comprendido entre el 15 de agosto y el 15 de febrero del año siguiente.

QUINTA: Base. Los salarios mínimos mensuales y los jornales de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo tienen como base la jornada íntegra de labor. A los efectos de los salarios mínimos estipulados, se considera el salario básico más comisiones y las partidas

exentas de contribuciones a la Seguridad Social de carácter general (tickets alimentación, transporte, cuota mutual, leche, etc.)

SEXTA: Ajuste a regir a partir del 1º de enero del año 2006. Los salarios nominales al 31 de diciembre del año 2005 recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítem:

a) Por concepto de inflación estimada para el período 1º de enero a 30 de junio de 2006: el porcentaje de variación de la inflación correspondiente al período 1º julio a 31 de diciembre de 2005,

b) Por concepto de recuperación o crecimiento: 2%.

SEPTIMA: Correctivo. Al final del Convenio se deberá comparar el salario real de junio 2006, con el salario real de junio 2005, pudiéndose presentar las siguientes situaciones:

a) Si el cociente entre el salario real de junio de 2006 y el salario real de junio 2005 fuera menor al producto de: $(1 + \text{aumento otorgado en el inciso b de la cláusula tercera}) \times 1,0404$ (*), se otorgará el incremento necesario para alcanzar ese nivel.

b) Si el cociente entre el salario real de junio de 2006 y el salario real de junio de 2005 fuera mayor al producto de: $(1 + \text{aumento otorgado en inciso b del artículo tercero}) \times 1,0404$ (*), el exceso se descontará del porcentaje de incremento que se acuerde a partir del 1º de julio de 2006.

(*) No se multiplicará por 1,0404 si se aplicó lo dispuesto en el inciso e) de la cláusula tercera.

OCTAVA: Suplemento del Sueldo Anual Complementario. Las empresas comprendidas en el sector abonarán a su personal un suplemento equivalente al 50% del Sueldo Anual Complementario previsto por la Ley 12.840 (aguinaldo) antes del 24 de diciembre de cada año. Comenzando en el año 2005.

NOVENA: Inclusión de las sumas para el mejor goce de la licencia en el Sueldo Anual Complementario. Las sumas para el mejor goce de las licencias (salario vacacional) comenzando con las generadas en el año 2004, se computarán para el cálculo del Sueldo Anual Complementario (aguinaldo).

DECIMA: Cálculo de la Licencia Anual Reglamentaria. A los efectos de la generación de la licencia anual (Ley 12.590, artículo 8º) no se descontarán los días que el trabajador no hubiese laborado durante la semana, la quincena o el mes, por enfermedad debidamente comprobada.

DECIMOPRIMERA: Ropa de trabajo. Las empresas deberán hacerse cargo de la ropa de trabajo que se exija para el desempeño de las tareas, según se acuerde en cada empresa.

DECIMOSEGUNDA: Desempeño de una tarea superior a su cargo por 150 días alternos o 90 días continuos. a) Por el desempeño de una tarea superior a su cargo durante ciento cincuenta jornales alternos o noventa continuos, el trabajador pasará a revisar de pleno derecho en el cargo correspondiente a dicha tarea. Este beneficio pasará a estudio de un Comisión Especial para introducir las modificaciones que las partes de común acuerdo entiendan que pudieran corresponder. La Comisión se integrará dentro del mes de firmado el Convenio y deberá expedirse en el término de 90 días.

b) En el caso que se realice más de una tarea con distinto salario, se negociarán las remuneraciones que correspondan en dicha situación a nivel de empresa y sindicato.

DECIMOTERCERA: Día del Trabajador de la Industria Láctea. El día 1º de junio de cada año, fecha en que se conmemora el Día Internacional de la Leche, se celebrará el Día del Trabajador de la Industria Láctea, que tendrá el carácter de feriado pago (Ley 12590 art. 18) para los trabajadores del sector. Las empresas podrán convocar el personal mínimo necesario para esa jornada. En caso de prestar servicios en dicha jornada, se retribuirá doble.

DECIMOCUARTA: Nocturnidad. Los trabajadores de la industria percibirán un complemento del 4% (cuatro por ciento) por las horas de trabajo comprendidas entre la hora 22 y la hora 6, con vigencia 1º de julio de 2005 a 30 de junio de 2006.

DECIMOQUINTA: Reintegro de gastos con rendición de cuentas. Las empresas reintegrarán los gastos razonables de transporte, alojamiento y alimentación únicamente contra presentación de los correspondientes pasajes y facturas, acordándose a nivel de empresa cuando y quien tendrá derecho y lo que se entienda por gastos razonables.

DECIMOSEXTA: Vigencia de beneficios. Los beneficios previstos en las cláusulas octava a décimo quinta inclusive de este Convenio, entrarán en vigencia a partir del 1º de Julio de 2005 y no tendrán carácter retroactivo, excepto los previstos en las cláusulas octava y novena en lo que allí se determina, y lo establecido en la cláusula décimo segunda en cuanto a la generación del derecho al cargo.

DECIMOSEPTIMA: No discriminación por razón de género; igual de oportunidades y trato en el empleo. Las partes acuerdan promover ámbitos de negociación para instrumentar lo dispuesto por la Ley 16.045, y los Convenios Internacionales de Trabajo números: 103, 100, 111 y 156, ratificados por nuestro país por la Ley 16.063. En el mismo sentido se promoverá la equidad en la promoción y capacitación, la no discriminación para el acceso al empleo, así como la prevención y sanción del acoso moral y sexual. La CILU y la FTIL se comprometen a poner todo su empeño para la protección de la maternidad, la paternidad y la lactancia. Se asume el compromiso de promover el Plan de igualdad de trato y oportunidades en el empleo, elaborado en el año 2004 por la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, que funciona en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DECIMOCTAVA: Tercerizaciones. Los trabajadores de las empresas de limpieza, vigilancia, transporte de bienes o de personas, quedarán alcanzados por sus propios laudos de Consejos de Salarios. Lo mismo ocurrirá con el personal de empresas subcontratistas o intermediarios que tienen por objeto la realización de una obra o servicio como la provisión de sistemas informáticos, actividades de carga y descarga, entre otras. En los casos en que se constate que trabajadores de otras empresas, están subordinados al personal superior de la empresa láctea, deberán aplicarse los salarios que corresponda a la empresa láctea donde prestan servicios.

DECIMONOVENA: Seguridad y Salud Ocupacional. Las partes acuerdan participar e impulsar la Comisión Tripartita sobre normas de Seguridad y

Salud Ocupacional (YSO) del Sector Lácteo, creada en la órbita de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social para la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT números: 155 y 161, relacionados con la Seguridad y Salud Ocupacional, y estarán a lo que allí se convenga.

VIGESIMA: Libertad y fuero sindical; cartelera y cuota sindical. Cláusulas de prevención de conflictos y conciliación; guardias necesarias en caso de medidas gremiales. En estos temas las partes estarán a lo que en definitiva se resuelva en el Consejo Superior Tripartito de los Consejos de Salarios.

VIGESIMOPRIMERA: Otros temas a analizar. Se acuerda instalar una Comisión Bipartita para tratar otros temas planteados por la FTIL (Registro de trabajadores desocupados de la Industria Láctea, prima por antigüedad, pago especial en día domingo, entrega de 2 litros de leche diarios, etc.)

VIGESIMOSEGUNDA: Informalidad. Las partes acuerdan participar e impulsar las actividades de la Comisión Tripartita conformada a nivel oficial por representantes ministeriales, de otros organismos del Estado; empleadores y trabajadores, con el objetivo de procurar la disminución y erradicación de la informalidad y evasión en las obligaciones tributarias en el sector.

Para constancia se firma en el lugar y fecha arriba indicados

Declaración unilateral de CILU: 1º) Deja constancia de su aceptación de los indicadores de ajuste salarial establecidos en el presente, sin perjuicio de señalar su reivindicación de que, dado el notorio carácter exportador de la industria, se debe considerar la variable dólar en las fórmulas de ajuste salarial. 2º) Reafirma, en situaciones de medidas de conflicto, la existencia de servicios de funcionamiento necesariamente continuos. 3º) Entiende que la obligación de buena fe que preside el ordenamiento jurídico implica que durante la vigencia del convenio las partes y las empresas y organizaciones de trabajadores que cada una representan no deberían recurrir a medidas de lucha en relación con los temas convenidos. 4º) Considera necesario la promoción de medios de prevención y solución de los conflictos que pudieren surgir entre las empresas y los sindicatos comprendidos en el sector, como la conciliación, la mediación y el arbitraje que eviten el recurso a medidas de lucha unilaterales. 5º) CILU considera que el acuerdo recogido por el numeral 5 del Resultando III del Decreto 275/985 de 3/7/1985, no es de aplicación a la fecha de suscripción de este Convenio. 6º) CILU entiende que en las normas y el plan mencionados en la cláusula décimo séptima no está contemplada la equiparación absoluta.

Declaración unilateral de FTIL: 1º) Ratifica su determinación de actuar de buena fe, lo cual no implica renunciar al ejercicio de los derechos que correspondan, entre ellos, la adopción de acciones y/o medidas de lucha en el marco de la normalidad constitucional y legal en la defensa de los derechos, en tanto no fuesen respetados por los empleadores. 2º) Ratifica que quienes realicen más de una tarea específica deberán percibir el salario correspondiente a la mejor remunerada, según consta en el Decreto 275/985 numeral 5 Resultando III.-