

ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS:

21
MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION NACIONAL
DE TRABAJO

En la ciudad de Montevideo, el día 21 de setiembre de 2018, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 1 "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco", integrado: Poder Ejecutivo: el Dr. Nelson Díaz y Mag. Marcela Barrios, Tec RRLL Valeria Charlone; por el Sector Empresarial: Dres. Roberto Falchetti y Raúl Damonte, y los **Delegados empresariales** en el Subgrupo 12 "Fabricación de helados, panaderías y confiterías con planta de elaboración, bombonerías, fabricación de pastas frescas y catering", **Capítulo 02 "Fábricas de Pastas"**: Sres. Gustavo Capalvo; Raúl Muñoz y Dr. Pablo Durán (en representación de Cámara Uruguaya de Fabricantes de Pastas); por el Sector Trabajador: Sres. Federico Barrios; Fernando Ferreira y **los Delegados de los trabajadores** en el Subgrupo 12 "Fabricación de helados, panaderías y confiterías con planta de elaboración, bombonerías, fabricación de pastas frescas y catering", Capítulo 02 "Fábricas de Pastas", Sres. Luis González, Martina Pereira, Claudio Suárez y Walli Pechitz (en representación de la Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines), asesorados por el Sr Sebastián Silveira y Dra. Jacqueline Vergés, quienes **ACUERDAN** lo siguiente:

PRIMERO. ANTECEDENTES: Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo 1, Subgrupo 12 "Fabricación de helados, panaderías y confiterías con planta de elaboración, bombonerías, fabricación de pastas frescas y catering", Capítulo 02 "Fábricas de Pastas", luego de conocidos los Lineamientos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo, conforme a lo establecido por el art. 12 de la ley 18.566, y de recíprocas concesiones entre ambas, acuerdan lo siguiente:

SEGUNDO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES: El presente Acuerdo de Consejos de Salarios abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2018 y el 30 de junio de 2020, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales semestrales en las siguientes oportunidades: 1° de julio de 2018, 1° de enero de 2019, 1° de julio de 2019, 1° de enero de 2020.

TERCERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signature in blue ink on the right margin]

[Handwritten signature in blue ink on the right margin]

[Handwritten signature in blue ink on the right margin]

[Handwritten signature in blue ink on the right margin]

[Handwritten signature in blue ink at the bottom]

[Handwritten signature in blue ink at the bottom]

[Handwritten signature in blue ink at the bottom]

[Handwritten signature in blue ink at the bottom]

[Handwritten signature in blue ink at the bottom]

[Handwritten signature in blue ink at the bottom]

empresas que componen el sector comprendido en el presente, excluyéndose al personal de dirección, confianza y superior de las empresas.

CUARTO: AJUSTES SALARIALES Y CORRECTIVOS:

Los ajustes salariales vigentes durante el periodo, serán los siguientes:

A) 1° de Julio de 2018: Se otorga un porcentaje de aumento salarial total de **4,58%** (cuatro con cincuenta y ocho por ciento); resultante de la acumulación de los siguientes factores:

a) **0,8%** (cero con ocho por ciento) por concepto de correctivo final inflacionario emergente del acuerdo anterior, que surge de la aplicación de la diferencia entre el aumento nominal otorgado a partir del 1° de enero de 2018 y la Inflación real (IPC) para el período Enero 2018 – Junio 2018.

b) **3,75%** (tres con setenta y cinco por ciento) por concepto de aumento nominal a partir del 1ero de julio de 2018.

Aquellas empresas que hayan pagado con anterioridad el correctivo del 0,8%, desacumularán el mismo del porcentaje total del 4,58%, abonando únicamente el 3,75% (tres con setenta y cinco por ciento) de Ajuste Nominal.

Una vez aplicados los ajustes referidos, los salarios mínimos nominales por categoría vigente a partir del 1° de Julio de 2018 serán los siguientes:

CATEGORIA 44 HORAS SEMANALES	JORNAL 8 HS \$
CAJERO	783
EMP. MOSTRADOR	760
OBRERO DE LIMPIEZA SECTOR COMERCIAL	760
AYUDANTE DE REPARTO CON COBRANZA(C/QUEBRANTO DE CAJA INCL.)	773
REPARTIDOR EN BIRODADO (C/QUEBRANTO DE CAJA INCL.)	773
AYUDANTE DE REPARTO	699
SUPERVISOR/A DELIVERY	933
CHOFER	875
CHOFER COBRADOR REPARTIDOR (C/QUEBRANTO DE CAJA INCLUIDO)	955
CATEGORIA 48 HORAS SEMANALES	
ENCARGADO	1063
APRENDIZ	699
OBRERO GRAL.	760
OBRERO DE LIMPIEZA SECTOR PRODUCCIÓN	760
½ OFICIAL	812
AYUDANTE DE COCINA	812
COCINERO	838

Juan

Walter

Juan

Lucas

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Los salarios mínimos establecidos no podrán integrarse con retribuciones que tengan el carácter de partidas variables (por ejemplo presentismo, antigüedad, etc, ni por el beneficio regulado en la cláusula DÉCIMO NOVENA del presente acuerdo.). 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.

B) 1° de Enero de 2019: se aplicará un porcentaje de aumento salarial nominal de 4%. (cuatro por ciento).

C) 1° de Julio 2019: se aplicará un porcentaje de aumento salarial nominal de 3,75% (tres con setenta y cinco por ciento).

D) 1° de Enero 2020: se aplicará un porcentaje de aumento salarial nominal de 4,0%. (cuatro por ciento):

QUINTO: CORRECTIVOS:

I) A los 18 meses de vigencia del presente acuerdo, se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial en más, por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

II) Al final del acuerdo, al 30 de junio de 2020, se aplicará, si corresponde, un correctivo final y ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación observada durante la vigencia del acuerdo (1 de julio de 2018 – 30 de junio de 2020) y los ajustes salariales otorgados en el mismo período (1 de julio de 2018 – 30 de junio de 2020). Este correctivo, tiene como finalidad, asegurar que no exista pérdida de salario real durante la vigencia del plazo del convenio..

SEXTO: CLÁUSULA DE SALVAGUARDA: Primeros 12 meses de vigencia de los acuerdos: Si a los 12 meses de vigencia del acuerdo la inflación superara el 8,5%, podrá convocarse al Consejo de Salarios respectivo. En ese ámbito, las partes sociales podrán acordar adelantar la aplicación del correctivo por inflación previsto, lo que será acompañado por el Poder Ejecutivo. Operado el correctivo por inflación a los 12 meses de vigencia del acuerdo, el correctivo previsto a los 18 meses quedará sin efecto.

Manuel...

Manuel...

Manuel...

Luis G...

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

SEPTIMO: CLÁUSULA GATILLO: si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar una nueva aplicación de la misma será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles.

OCTAVA: PRIMA POR ANTIGÜEDAD: Sustitúyase la cláusula quinta del Acuerdo de Consejo de Salarios del 1º de diciembre de 2016, por la siguiente:

a) La prima por antigüedad es un beneficio salarial de carácter permanente; cuyo pago debe efectuarse por la empresa en forma mensual a los trabajadores que cumplan los presupuestos que se establecen. **b)** Para tener derecho al cobro de la prima por antigüedad se deberá tener o generar por el trabajador una antigüedad mínima de dos años contados desde su fecha de ingreso, siendo el porcentaje de la prima por antigüedad del 1% que se indicará, por cada año laboral. **c)** El porcentaje máximo a cobrar por cada trabajador por concepto de antigüedad, será de 5% equivalente a cinco años de antigüedad. **d)** El porcentaje indicado (1 %), se aplicará sobre el salario laudo (jornal diario por 25) de la categoría del trabajador emergente de los Consejos de Salarios. **e)** Si no existiere categorización laboral en el Consejo de Salarios del sector "Fábricas de Pastas" equiparable a la del trabajador en cuestión, a los efectos del cálculo del beneficio, se aplicará la categoría laudo más próxima, tomando en cuenta siempre, la que exista según el sector de actividad en la que revista el/la operaria: industrial (producción) o comercial. **f)** Quedan exceptuados de este beneficio laboral, aquellos trabajadores que perciban un sueldo base mensual que sea igual o superior a \$ 43.135 al 30 de junio de 2018, (monto que no podrá integrarse con retribuciones que tengan el carácter de partidas variables –por ejemplo: presentismo, antigüedad, ni por el beneficio regulado en la clausula DECIMO NOVENA del presente, etc.. Por el contrario, podrán computarse las partidas no grabadas a que hace referencia el art. 167 de la ley N° 16.713 (ticket o partida alimentación). **g)** Las partes convienen que si el trabajador se encuentra amparado al seguro de

Juan

Walter

Estrella Pastas

Quint

D

Lucas

D

X

D

Walter

Walter

enfermedad B.P.S. o B.S.E. durante todo el mes calendario, no generará la prima por antigüedad en dicho mes. Si ello acontece parcialmente, generará la prima por antigüedad a prorrata o en proporción de los días trabajados, computándose en tal caso los días (3) no cubiertos por B.P.S..

NOVENA: CATEGORÍAS LABORALES: Las partes, dejan constancia, que las categorías laborales son las siguientes:

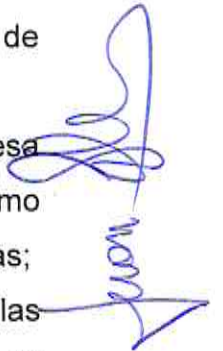
ENCARGADO: Es la persona que en la casa central y/o sucursales es responsable de todos los trabajos que se realizan en el establecimiento a su cargo y del personal a su servicio, así como el control sobre stock de materia prima y productos terminados.

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 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 accesoriamente, 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

Juan

Wob

Estela

Juny

Juan

AD

P

AD

AD

AD

AD

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 la 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.

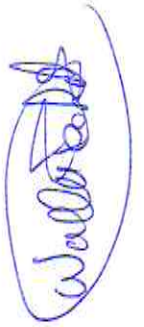
EMPLEADO/A DE MOSTRADOR: Es la persona encargada de la venta de los productos que comercializa la empresa, debiendo acondicionar la mercadería procediendo a su envasado, pesaje o conteo, así como a facturar y cobrar el importe de la venta (si en la empresa no existiera cajera), atendiendo asimismo los 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.

DECIMA: TRABAJO EN CATEGORÍA SUPERIOR Y/O ASCENSO DE CATEGORIAS: Todo/a trabajador/a podrá ser capacitado/a y/o entrenado/a


Juan





















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.

DECIMA PRIMERA: 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, según expedido por la Intendencia Municipal de Montevideo y sus posteriores renovaciones bi-anales 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 primera 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.

DÉCIMA SEGUNDA: 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 las Leyes 18.345, 19.161 o la normativa legal vigente en la materia.

DÉCIMA TERCERA: ROPA DE TRABAJO: a) Las empresas deberán proveer sin cargo a sus trabajadores dos uniformes por año, no pudiendo entre ambas entregas transcurrir un período superior a seis meses. b) Cada uniforme estará compuesto por un pantalón, camisola, cofia y gorro de trabajo reglamentario 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 Asimismo, con la entrega del uniforme de invierno, las empresas darán una campera polar; con la salvedad que en el sector producción, se entregue una campera o chaleco polar, según el caso, a efectos de evitar accidentes laborales y en cumplimiento con las normas de seguridad en el trabajo que correspondan. c) Para el personal de limpieza se entregará además un par de botas en caso de necesidad. d) A los choferes se les entregará una campera de abrigo impermeable por año. e) 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.

DÉCIMO CUARTA: 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.

DÉCIMO QUINTA: DÍA DEL TRABAJADOR DE LAS FÁBRICAS 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

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink, circled.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

percibirá su salario como si lo hubiera trabajado y si lo trabaja, percibirá doble paga.

DÉCIMO SEXTA: EXCLUSIONES: 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.

DÉCIMO SÉPTIMA: REGLAMENTACIÓN DE LA LICENCIA SINDICAL (art. 4º de la ley N° 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.-

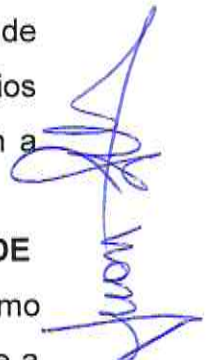
SUJETOS.- Corresponderá a las empresas el pago de la licencia sindical de acuerdo a los criterios que se determinarán en el presente. Son beneficiarios los dirigentes sindicales que cumplan con los requisitos que se establecen a continuación:

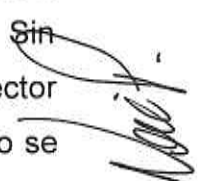
A) LICENCIA SINDICAL PAGA A DIRIGENTES SINDICALES DE BASE O DE EMPRESA: CÁLCULO DE HORAS SINDICALES.: I) Se establece como licencia sindical para los delegados de base de cada empresa el equivalente a media hora por cada trabajador que revista en la planilla de trabajo. Sin perjuicio de lo regulado queda 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 **FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS MOLINEROS Y AFINES (FOEMYA)** gozarán de una licencia sindical en las empresas del sector de **OCHENTA** horas por cada delegado nacional de Rama.

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 **CIENTO SESENTA** horas de licencia sindical a razón de 80 por cada uno. Queda especialmente establecido, que 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 de rama.

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 ACUMULACION 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: La utilización de las horas de licencia sindical deberá ser precedida de un pre-aviso mínimo de 24 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.

DÉCIMO OCTAVA: FALTAS AUTORIZADAS: I) a) Los/las trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente, tendrán derecho a no concurrir hasta dos días al año a su lugar de trabajo por cuestiones personales y sin acreditación documental, días en los que no se generará paga salarial. b) Para poder hacer uso de este beneficio, deberán comunicarlo a la empresa con una antelación de 48 horas. Dichas ausencias no generan salario, pero no

Juan

Mari

Walter

Juny

Handwritten signatures on the left margin.

Handwritten signatures at the bottom of the page.

generan pérdida de la prima por presentismo correspondiente a dicho mes, por el goce de este derecho. **c) Exclusiones:** Queda especialmente convenido, que este beneficio, no podrá usufructuarse ni gozarse los días domingo sin excepción. **d)** En aquellas empresas de hasta 20 trabajadores, este beneficio, solo podrá ser gozado a razón de un trabajador máximo por día. En estas empresas además, no podrá gozarse los días 29 de cada mes, así como los días 24 y 31 de diciembre de cada año. **e)** El uso de los días por ausencias se computa del 1ero. de julio de cada año al 30 de junio del año siguiente. **f)** En las empresas de entre 20 y 40 trabajadores, siempre que haya existido el aviso previo, podrán hacer uso de este beneficio, en un mismo día, hasta un máximo de tres trabajadores. **g)** En las empresas de entre 40 y 60 trabajadores, siempre que haya existido el aviso previo, podrán hacer uso de este beneficio, en un mismo día, hasta un máximo de seis trabajadores. **h)** En las empresas de más de 60 trabajadores, siempre que haya existido el aviso previo, podrán hacer uso de este beneficio, en un mismo día, hasta un máximo de diez trabajadores. **i)** No se computarán para la escala precedente, los trabajadores que en forma habitual y permanente en cada mes calendario no superen diez jornadas efectivas de trabajo.

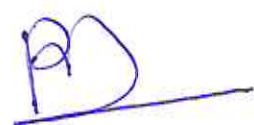
II) FALTAS AUTORIZADAS PARA TRABAJADORES/AS CON MENORES A CARGO DE HASTA 14 AÑOS:

Los trabajadores/ras con menores a cargo de hasta 14 años, tendrán derecho a ausentarse de sus lugares de trabajo hasta 8 horas con autorización, para atender situaciones de los menores a cargo. Dichas ausencias, no serán pagas por los empleadores. El uso o goce de esas horas (8), podrá según las necesidades del beneficiario, gozarse todas juntas o en forma fraccionada – en este caso, la fracción no podrá ser inferior a dos horas -. El goce de este derecho deberá ser comunicado a la empresa con un aviso previo de 72 horas, debiéndose acreditar posteriormente la situación que da causa al goce de este beneficio. Este beneficio; no generará pérdida de la prima por presentismo del mes del caso. El uso de las horas por ausencias se computará en el período de julio a julio de cada año.

DECIMA NOVENA: ENTREGA DE MERCADERÍA CRUDA: (Pasta fresca u otro producto similar).- La empresa (a su elección) entregará en forma semanal a cada trabajador (un día a la semana), un kilo y medio de mercadería cruda sin costo para el trabajador/a. En caso de mediar acuerdo de partes, la



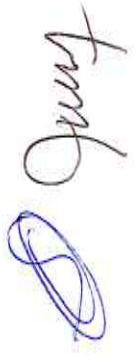


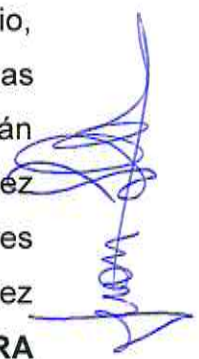


















entrega se realizará con rotación en los productos. A todos los efectos tributarios y en un todo de acuerdo a lo dispuesto en el art. 167 de la Ley 16.713, se establece el valor ficto de la pasta mensual a entregar a cada trabajador en la suma de \$ 300. Vigencia 1/10/2018

VIGÉSIMA: 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.-

VIGÉSIMO PRIMERA: 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.

VIGÉSIMO SEGUNDA: 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.

VIGÉSIMO TERCERA: 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. -

VIGÉSIMA CUARTA: Las partes acuerdan mantener las condiciones de trabajo, beneficios, categorías laborales, licencia sindical, hasta que un nuevo acuerdo de lo sustituya.

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

Vigencia 1/10/2018
VALE