



ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En Montevideo, el 21 de setiembre de 2018, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo N°1 "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco"**, integrado: **por el Poder**

Ejecutivo: Téc. RRL Valeria Charlone y Dres. Mariam Arakelian y Nelson Díaz; **por el Sector Empresarial:** Dres. Roberto Falchetti y Raúl Damonte, y **por el Sector Trabajador:** Federico Barrios y Heber Figuerola; y los Delegados en el **Subgrupo 06 (Molinos de trigo, harinas, féculas, sal y fábricas de raciones balanceadas), Capítulo 03 "Molinos de Sal":** **por el Sector Empleador:** La Cámara de la Industria Salinera del Uruguay representada por Mateo Deambrosi, Andrés Sesmonde, y **por el Sector Trabajador:** La Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines (F.O.E.M.Y.A.) representada por Carlos Achar, Roberto Coronel, César Rodríguez y Paul Dirón, y asesores Adán González, Raúl Martínez, y Dra. Jacqueline Vergés hacen constar lo siguiente:

ANTECEDENTES: Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo 1, Subgrupo 06 (Molinos de trigo, harinas, féculas, sal y fábricas de raciones balanceadas), Capítulo 03 "Molinos de Sal", 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, han alcanzado el siguiente acuerdo:

PRIMERO (Ámbito de aplicación). Las normas del presente tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas del sector y sus trabajadores dependientes.

SEGUNDO (Vigencia): El presente Acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2018 y el 30 de junio del año 2020, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1° de julio de 2018, 1° de julio de 2019, 1° de enero de 2020.

TERCERO (Ajustes de cada período)

1° de Julio de 2018: un porcentaje de aumento nominal del 8,5 % del salario nominal.

Una vez aplicado el ajuste referido los salarios mínimos nominales por categorías, vigentes a partir del 1° de Julio de 2018 serán los siguientes:

Handwritten blue ink marks and signatures on the left margin, including a large scribble at the bottom.

Handwritten blue ink signatures and marks on the right margin, including a large scribble at the bottom.

CATEGORÍAS	Nominal por hora
Peón	\$159,37
Peón Práctico (más 100 jornales)	\$169,45
Ayudante de repartidor	\$169,45
Limpiador/a	\$170,80
Operador de la enfundadora	\$184,70
Embolsador	\$202,08
Medio Oficial (ayudante de electricista, mecánico, herrero)	\$208,96
Operador de taponera	\$211,46
Ayudante de Molinero	\$211,46
Operador de envasadora automática	\$216,84
Elevadorista	\$216,84
Preparador	\$219,51
Auxiliar de laboratorio de 2º	\$219,51
Chofer	\$223,13
Elevadorista armador	\$223,13
Foguista	\$223,13
Oficial de envasadora automática	\$228,36
Auxiliar de laboratorio de 1º	\$235,97
Maquinista de envasadora	\$235,97
Maquinista de esterilizador	\$235,97
Oficial (Mecánico, Electricista, Herrero)	\$235,97
Molinero	\$272,75

1º de Julio de 2019: el porcentaje de aumento salarial será del 4,00% del salario nominal.

1º de Enero de 2020: el porcentaje de aumento salarial será del 4,00% del salario nominal.

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

II) Al final del acuerdo, el 30 de junio de 2020 se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial en más, por la diferencia entre la inflación observada durante los últimos 6 meses del acuerdo y el aumento nominal otorgado el 1ero. de enero de 2020, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. Este correctivo sólo corrige el último periodo de 6 meses.

QUINTO: Cláusula de salvaguarda: 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.

SEXTO. 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.

SÉPTIMO. Mantenimiento de condiciones de trabajo, beneficios, categorías laborales, licencia sindical y demás regulaciones vigentes. Las partes acuerdan mantener las condiciones de trabajo, beneficios, categorías laborales, licencia sindical y demás regulaciones vigentes (consagrados en Convenios y Acuerdos anteriores del sector — Grupo 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco". Subgrupo 06 Molinos de trigo, harinas, féculas, sal y fábricas de raciones balanceadas, Capítulo 03 "Molinos de Sal"-) y hasta tanto sean sustituidos por un acuerdo posterior.

OCTAVO. género: I) Violencia de género.- Las partes se obligan a difundir y a hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por la Ley 19.580 sin perjuicio de lo cual se acuerda que se amplía la licencia dispuesta en el art. 40, literal b a tres días con goce de sueldo.

II) Interrupción del embarazo voluntario o aborto espontáneo.- Se acuerda que en caso de encontrarse una trabajadora certificada a raíz de una interrupción voluntaria o espontánea del embarazo, la empresa abonará el salario o el complemento de su salario, a los efectos de que cobre el 100% del mismo y no perderá el presentismo por dichas inasistencias. Ello, por el plazo máximo de diez días, de los cuales las empresas asumirán el pago de los tres primeros días (que no paga BPS) y con respecto a los restantes siete asumirán

el complemento correspondiente. Este beneficio es independiente al dispuesto por cláusula vigésima de Convenio del sector suscrito el 16 de octubre del 2013. La trabajadora deberá justificar dicha circunstancia frente a la empresa, la que deberá guardar absoluta reserva sobre el motivo de la certificación.

NOVENO. no discriminación, acoso sexual y acoso laboral.- Ambas partes asumen la obligación de adoptar todas las medidas necesarias tendientes a prevenir y sancionar todo tipo de discriminación, acoso sexual y/o laboral.

DÉCIMO: Comisión de conciliación. Las partes acuerdan crear el siguiente mecanismo de prevención y solución de conflictos: a) Ante situaciones que pudieran derivar en conflictos, o conflictos desatados, o medidas adoptadas por cualquiera de las partes que pudieran afectar el buen relacionamiento, esta 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 éste actúe como conciliador; d) durante el transcurso de los procedimientos previstos en los numerales anteriores, el sindicato no adoptará medidas gremiales alguna, salvo las asambleas originadas por razones graves y urgentes, y las empresas dejarán en suspenso las medidas que provocaron la situación conflictiva

DÉCIMO PRIMERO: Sistema de trabajo durante la adopción de medidas gremiales. En los casos en que se suscitaren situaciones de conflicto a nivel nacional, de rama y/o en alguna empresa, que derivara en la adopción de medidas sindicales, se establecen condiciones que se dirán:

1. Descarga de sal a granel:

El proceso de recepción de materia prima (descarga de sal a granel) no podrá ser interrumpido por medidas sindicales, quedando afectados no más de dos operarios y un administrativo haciendo tareas de control de balanza por turno.

2. Clientes que utilizan la sal como conservante de sus productos.

Los compromisos de producción y entregas a clientes para quienes la sal constituya un insumo imprescindible (conservante de la materia prima) y cuya ausencia pueda comprometer su propia producción (curtiembres, frigoríficos y

triperias) deberán ser cumplidos teniendo en cuenta que el trabajo se cumple fuera de condiciones normales, generando enlentecimiento en la producción y en la entrega. A tales efectos las tareas se realizarán en condiciones mínimas pero razonablemente adecuadas para el funcionamiento operativo de las máquinas, procesos de reparto y entrega. A nivel bipartito, se acordará en cada empresa los siguientes puntos: a) lista de clientes que demandan los compromisos mencionados, b) número mínimo de operarios necesarios. Asimismo, en caso que una actividad industrial utilice la sal como conservante y no haya sido incluida en esta instancia, las partes se comprometen a reunirse a nivel de Consejo de Salarios para determinar si corresponde su inclusión.

En todos los casos acordados en este numeral se mantendrá el mínimo de trabajadores afectados a las tareas, con excepción de las medidas gremiales de menos de 24 horas que hayan tenido un pre aviso de 48 horas, en cuyo caso la empresa deberá instrumentar los mecanismos para organizar el trabajo sin tener que asegurar el sindicato el mínimo de trabajadores para la prestación de tareas durante las medidas; debiéndose sin perjuicio mantener para el proceso de entrega el personal mínimo para aquellas empresas que utilizan la sal como conservante de sus productos.

3. Caldera .

Cuando se adopten medidas gremiales parciales (menores a 24 horas) se acordará entre la empresa y el sindicato para mantener encendida en condiciones mínimas la caldera.

DÉCIMO SEGUNDO: Régimen más beneficioso: En caso de que existan regímenes más beneficiosos en cada empresa vigentes al momento del presente convenio, se aplicaran estos.

Leído que les fue se suscriben 8 ejemplares del mismo tenor.

Federico Bonetto
Quecunay
Abelias
Valerio
MSS

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 26 de setiembre de 2018

Pase a División Documentación y Registro.

Florencia Zeballos

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO
REGISTRO DE LAUDOS**

Montevideo, **27 SEP 2018**

Reg. Con el N° 1935, 2018

Folio, 01 al 06

Grupo 1

Sub-Grupo 06 03

**LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado**

[Handwritten Signature]
Per Div. Dec. y Registro
Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro