REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 29 de noviembre de 2016, reunido el Consejo de Salarios del Grupo Nº 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco", integrado por: los delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Nelson Diaz, Mariam Arakelian, Mag. Marcela Barrios y Téc. RR. LL. Valeria Charlone; los delegados de los empleadores: Dres. Raul Damonte, Roberto Falchetti, y los delegados de los trabajadores Sres. Luis Fernandez Heber Figuerola y Federico Barrios, RESUELVEN:

PRIMERO: Las delegaciones del sector de los empleadores y de los trabajadores del Subgrupo 08: "Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial", Capítulo 01 "Aceite" de este Grupo de Consejo Salarios, presentan al mismo la decisión del Consejo de Salarios de fecha 21 de noviembre del 2016, el cual se considera parte integrante de esta acta. El mismo tiene vigencia entre el 1º de julio de 2016 y el 30 de junio de 2018 y comprende a las empresas y trabajadores incluidas en el referido Capítulo.

SEGUNDO: Por este acto se recibe la citada decisión del Consejo a efectos de elevarla a la Dirección Nacional de Trabajo a fin de su registro y posterior publicación por el Poder Ejecutivo.

Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicados. FDO: "LUIS FERNANDEZ": VALE.

Federico Barrios

Valeria Charlone MTSS

Dr. Nelson Díaz

REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 21 de noviembre de 2016, reunido el Consejo de Salarios **del Grupo Nº 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco", Subgrupo 08.01 "Aceite", integrado por: Delegados del Poder Ejecutivo:** Dres. Nelson Díaz y Mariam Arakelian, Mag. Marcela Barrios y Téc. RR.LL. Valeria Charlone; **Delegados de los Trabajadores**: la UTA representada por los Sres. Alejandro González, Fernando Sappia, Yoni Pascal y Abilio Jorge, y **Delegados Empresariales**: Sra. Katherine Rios y Sr. Leonardo Botto, quienes dejan constancia que han alcanzado el siguiente acuerdo:

PRIMERO: Duración, vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: Las estipulaciones, beneficios y obligaciones recogidos en el presente acuerdo comenzarán a regir a partir del 1° de julio de 2016. Se dispone que se aplicarán ajustes semestrales en las siguientes oportunidades: 1º de julio de 2016, 1º de enero de 2017, 1º de julio de 2017, 1º de enero de 2018; rigiendo el presente acuerdo hasta el 30 de Junio de 2018.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas del sector y sus trabajadores dependientes de las categorías laudadas, salvo en aquellos casos que se establezca lo contrario. También quedará incluido el personal de Laboratorio.

TERCERO: Correctivos: I) A los 18 meses de vigencia de la presente decisión se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional 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. No se considera, a efectos de hacer la comparación, el correctivo aplicado por acta del 21 de Julio de 2016.

Asimismo, si transcurridos 12 meses de la entrada en vigencia del acuerdo, la inflación superara la acumulación de los ajustes nominales establecidos para el periodo, se convocará al Consejo de Salarios respectivo. Si las partes sociales, en ese ámbito, estuvieran de acuerdo en aplicar un correctivo, el Poder Ejecutivo lo validará. En este caso se dejará sin efecto el correctivo previsto a los 18 meses.

II) Al final del presente acuerdo: se acumulará, si corresponde, un correctivo en más por la diferencia entre la inflación observada durante los 6 meses anteriores, y el aumento nominal con vigencia desde el 1ero. de Enero de 2018

(o en su defecto, en los 12 meses finales del acuerdo), de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. No se considerarán, a efectos de hacer la comparación, el correctivo eventual que pudiera llegar a aplicarse en Enero de 2018.

No se aplicarán correctivos si la inflación, en cada uno de los periodos referidos, no supera el total de los ajustes nominales acumulados.

CUARTO: Ajustes salariales:Determinación de criterios para la aplicación de los ajustes adicionales para salarios sumergidos: Se deja expresa constancia que los ajustes diferenciales por salarios sumergidos aplican durante todo el acuerdo para aquellas categorías y/o trabajadores que lo hubiesen percibido en el primer ajuste y en tanto se mantengan en las franjas de salarios sumergidos actualizadas. Asimismo se establece que el valor original de las franjas se actualizará por los porcentajes de ajuste que se vayan aplicando a cada una de éstas (esto es por el ajuste nominal por todo concepto, incluido el correctivo previsto por acta del 21 de julio de 2016 así como aquellos que se dispongan durante la vigencia del acuerdo, acumulados con los adicionales por sumergidos de cada franja).

I) Primer ajuste salarial al 1º de julio de 2016: a. Incremento general. Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2016, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2016, ya corregidos por acta del Consejo de Salario de fecha 21 de de julio de 2016, en **5,00 %** (cinco por ciento), por concepto de aumento nominal; sin perjuicio de lo establecido en la cláusula Vigésimo cuarta.

b. Ajustes adicionales para salarios sumergidos:

Salarios sumergidos Franja 1.: Para los mínimos de las categorías limpiador/a, y Serenos- Porteros y aquellos salarios nominales de hasta $ 624 el jornal (48 horas semanales) 6,84 % (seis con ochenta y cuatro por ciento), resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 1) Un **5.00%** (cinco por ciento) por concepto de aumento nominal; y 2) Un **1,75 %** (uno con setenta y cinco por ciento), por concepto de adicional por salario sumergido.

En aplicación de lo anterior, las retribuciones mínimas nominales para el sector, quedan fijadas a partir del 1º de julio de 2016 en los valores que se establecen en el cuadro siguiente:

Categoría	Jornal ($U)
Ayudante de extracción	1615,79
Ayudante de foguista	1615,79
Ayudante de peletero	1505,57
Ayudante de prensero	1505,57
Ayudante de refinador	1615,79
Chofer	1491,63
Descascarador	1647,42
Encargado de cortes	1647,42
Extractorista	1758,34
Foguista	1758,34
Foguista de envasado	1558,80
Limpiador/a	574,21
Maquinista de turbina	1758,34
Medio oficial Mantenimiento	1372,22
Molinero	1647,42
Oficial 1ero. de Mantenimiento	1663,31
Oficial 2do. de Mantenimiento	1864,93
Oficial 3ero. de Mantenimiento	2021,42
Oficial 4to. de Mantenimiento	2297,58
Operador de aceitería	1702,31
Operador de planta	1558,80
Operador de secadora	1647,42
Operador Parque de tanques	1491,63
Operador Planta de efluentes	1491,63
Peletero	1647,42
Peón	1178,26
Peón "B"	868,51
Peón Eventual	1178,26
Peón práctico	1275,25
Prensero	1647,42
Preparador de mayonesa	1558,80
Refinador	1758,34
Serenos – Porteros	574,21

II) Segundo ajuste salarial al 1º de enero de 2017: a. Incremento general.

Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2017, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2016, del **5.00%** (cinco por ciento), por concepto de aumento nominal.

b. Ajustes adicionales para salarios sumergidos:

Salarios sumergidos Franja 1.: Para los mínimos de las categorías limpiador/a, y Serenos- Porteros y aquellos salarios nominales de hasta $

624 el jornal(48 horas semanales), ajustados de acuerdo a lo previsto en la cláusula CUARTA; 6,84 % (seis con ochenta y cuatro por ciento), resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 1) Un **5.00%** (cinco por ciento) por concepto de aumento nominal; y 2) Un **1,75 %** (uno con setenta y cinco por ciento), por concepto de adicional por salario sumergido.

III) Tercer ajuste salarial al 1º de julio de 2017: a. Incremento general.

Se establece, con vigencia a partir del 1 de julio de 2017, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2017, del **4.50%** (cuatro con cincuenta por ciento), por concepto de aumento nominal.

b. Ajustes adicionales para salarios sumergidos:

Salarios sumergidos Franja 1.: Para los mínimos de las categorías limpiador/a, y Serenos- Porteros y aquellos salarios nominales de hasta $ 624 el jornal(48 horas semanales), ajustados de acuerdo a lo previsto en la cláusula CUARTA; 6,33 % (seis con treinta y tres por ciento), resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 1) Un **4.50%** (cuatro con cincuenta por ciento) por concepto de aumento nominal; y 2) Un **1,75 %** (uno con setenta y cinco por ciento), por concepto de adicional por salario sumergido.

IV) Cuarto ajuste salarial al 1º de enero de 2018: a. Incremento general.

Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2018, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2017, del **4,50%** (cuatro con cincuenta por ciento), por concepto de aumento nominal.

b. Ajustes adicionales para salarios sumergidos:

Salarios sumergidos Franja 1.: Para los mínimos de las categorías limpiador/a, y Serenos- Porteros y aquellos salarios nominales de hasta $ 624 el jornal (48 horas semanales), ajustados de acuerdo a lo previsto en la cláusula CUARTA; 6,33 % (seis con treinta y tres por ciento), resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 1) Un **4.50%** (cuatro con cincuenta por ciento) por concepto de aumento nominal; y 2) Un **1,75 %** (uno con setenta y cinco por ciento), por concepto de adicional por salario sumergido.

QUINTO: Partidas Adicionales.

I) TICKET ALIMENTACION. Se otorgará a los trabajadores una partida anual compuesta de hasta doce mil pesos uruguayos ($12.000) que se abonará en ticket alimentación en doce cuotas mensuales de hasta mil pesos uruguayos cada una ($1.000), de acuerdo a los siguientes requisitos:

i. Será requisito para el cobro de cada cuota mensual de $ 1.000 (mil pesos uruguayos) que el trabajador haya generado y cobrado el cien por ciento (100 %) de la prima por presentismo en el mes inmediato anterior al mes al que corresponda dicha cuota.

ii. En los casos que el trabajador no haya generada y cobrado el 100 % del presentismo en el mes inmediato anterior al mes al que corresponda la cuota mensual, pero haya alcanzado el cincuenta por ciento (50 %) de la prima por presentismo, la cuota en Ticket Alimentación a abonar en ese mes será de $ 500 (quinientos pesos uruguayos).

iii. En los casos que el trabajador no haya generado y cobrado al menos el cincuenta por ciento (50 %) presentismo en el mes inmediato anterior al mes al que corresponda la cuota mensual, perderá el derecho al cobro de la cuota en Ticket Alimentación mensual que se establece en esta cláusula.

En aquellos meses que el trabajador usufructúe su licencia anual reglamentaria, el importe a pagar por concepto de ticket de alimentación se prorrateará en función de los días hábiles efectivamente trabajados.

El pago de la cuota correspondiente en ticket alimentación comenzará a efectuarse a partir del mes siguiente al de firma de este convenio, de conformidad con lo establecido en la cláusula Vigésimo Cuarta.

II) ADICIONAL DE FIN DE AÑO. Durante la vigencia de este acuerdo se sustituye la Canasta de Fin de Año por el pago de una Partida Única en Ticket Alimentación cuyo cobro e importe, dependerá del cumplimiento y/o cobro de la prima por presentismo que el involucrado haya generado y percibido en el período que se establece, de acuerdo al siguiente detalle:

i. Año 2016: En el mes de diciembre de 2016, se abonará a los trabajadores, el equivalente a $ 1.250 (mil doscientos cincuenta pesos uruguayos) en Ticket Alimentación, no vinculados a cobros previos de presentismo de ese año.

ii. Año 2017: El importe de la partida a percibir se fijará atendiendo la actividad del trabajador en el período comprendido entre los meses de diciembre de 2016 y noviembre de 2017. A tales efectos, se aplicarán los siguientes criterios:

- **<u>Opción 1</u>**: Los trabajadores que hayan generado y cobrado el cien por ciento (100 %) de la prima por presentismo por lo menos en 9 (nueve) oportunidades entre los meses de diciembre de 2016 y noviembre del 2017, percibirán el equivalente a $ 2.000 (dos mil pesos uruguayos) en Ticket Alimentación.
- **<u>Opción 2</u>**: Los trabajadores que hayan generado y cobrado el cien por ciento (100%) de la prima por presentismo en por lo menos 6 (seis) oportunidades entre los meses de diciembre de 2016 y noviembre del 2017, percibirán el equivalente a $ 1.000 (mil pesos uruguayos) en Ticket Alimentación.
- **<u>Opción 3</u>**: Los trabajadores que no hayan generado y cobrado el cien por ciento (100 %) la prima por presentismo en por lo menos seis (6) oportunidades entre los meses de diciembre de 2016 y noviembre del 2017, percibirán el equivalente a $ 500 (quinientos pesos uruguayos) en Ticket Alimentación.

iii. El pago de la Partida Adicional de fin de año, se realizará en todos los casos mediante la entrega de Ticket Alimentación.

iv. A los efectos de considerar el cumplimiento que el trabajador haya registrado respecto de la prima por presentismo para habilitar el cobro de la partida adicional de fin de año, se considerará todo el desempeño del involucrado en el período indicado (diciembre de 2016 a noviembre de 2017), acumulando oportunidades en que se haya generado y cobrado el cien por ciento (100 %) de la prima correspondiente con los meses en que se haya generado y cobrado el cincuenta por ciento (50 %) de la misma. A vía de ejemplo, un trabajador que haya generado el cincuenta por ciento (50 %) de la prima por presentismo en doce (12 meses), se computará como si hubiera generado y cobrado la prima por presentismo completa (100 %) en por lo menos 6 (seis) oportunidades, generando el derecho establecido en la Opción 2 que antecede.

v. Finalizado este convenio caducará el beneficio adicional implementado en esta clausula y se retomará el beneficio de la canasta de fin de año en los términos que regían al 30 de Junio de 2016.

SEXTO: Beneficios por situaciones especiales.

I) SET DE NACIMIENTO: Se otorgará a todos los hijos recién nacidos de los funcionarios que estén declarados en los formularios 3100 de BPS y que hayan sido entregados en la empleadora, un Set de Nacimiento cuyo valor máximo en artículos de y/o para bebé será de $ 1.300 (mil trescientos pesos) IVA incluido. Para percibir este beneficio el funcionario tendrá un plazo máximo de 3 (tres) meses a contar desde la fecha del nacimiento del beneficiario, para declarar a su hijo recién nacido en el Formulario 3100 de BPS y entregar el mismo a su empleadora. Finalizado este convenio caducará el beneficio adicional implementado en esta clausula y se retomará el beneficio en los términos que regían al 30 de Junio de 2016.

II) SET DE ESTUDIO: Al inicio del ciclo escolar se otorgará a todos los hijos de los funcionarios que estén declarados en los Formularios 3100 de BPS que hayan sido entregados en tiempo y forma a su empleadora y cuyas edades se ubiquen entre los 4 (cuatro) y 15 (quince) años, un Set Escolar en útiles y materiales de estudio, cuyo valor máximo será de $1.300 (mil trescientos pesos) IVA incluido. Será requisito para el cobro del beneficio, la presentación de certificado expedido por las autoridades competentes, acreditando que el niño que genera el beneficio se encuentra inscripto en los cursos correspondientes. Finalizado este convenio caducará el beneficio adicional implementado en esta clausula y se retomará el beneficio en los términos que regían al 30 de Junio de 2016.

SÉPTIMO: Sala de Lactancia. A los efectos que las trabajadoras que se encuentren amamantando tengan un lugar específico para la extracción de leche se adecuará un sector de la fábrica. La empresa, además proporcionará una heladera de uso exclusivo para la conservación de la leche en buen estado.

OCTAVO: Uniforme/Ropa de Trabajo. I) Uniforme Femenino / Embarazada:

i. Las empleadoras proporcionarán a sus trabajadoras, uniformes con corte femenino.

ii. Se contemplarán los casos de trabajadoras embarazadas, proporcionándoles uniformes adecuados para el estado de gravidez. El uniforme que se hubiere entregado y se dejara de usar por recibir el uniforme correspondiente a la trabajadora embarazada, se utilizará en el período inmediato siguiente que corresponda.

II) Uniforme de Trabajo / Implementos de Seguridad: Cada trabajador aceitero recibirá al año:

i. Calzados de seguridad: 2 veces por año.

ii. Ropa de Trabajo: 2 veces por año.

iii. Campera de Abrigo: 1 vez cada tres años.

iv. A criterio de la empresa, en casos muy excepcionales y debidamente justificados, se podrá entregar un par de zapatos, un uniforme o una campera de abrigo adicional en el período establecido supra, a aquellos trabajadores cuya situación lo justifique.

v. Cada vez que la situación amerite: Implementos de seguridad.

NOVENO: Partidas adicionales / Primas: I) PRIMA POR PRESENTISMO: Durante la vigencia de este acuerdo la prima por concepto de Presentismo. será equivalente al ocho por ciento (8 %) sobre el jornal vigente por los días hábiles efectivamente trabajados. Se accederá a la misma siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

i. Se pagará el 100 % (cien por ciento) de la Prima por Presentismo por cero falta y cumplimiento puntual y estricto de sus horarios de entrada, salida, descansos de 10 minutos, descansos intermedios etc. (independientemente del tiempo fijado para los mismo).

ii. La no presencia o la impuntualidad del trabajador por ingresar tarde o retirarse antes de finalizar su horario de trabajo, como así también la impuntualidad al salir o entrar de los descansos intermedios, sin importar sus motivos, harán perder el cobro de este beneficio, excepto únicamente en los casos y condiciones taxativamente detallados en los párrafos siguientes.

a) Tolerancia para la llegada tarde: Se acuerda una tolerancia máxima de hasta 20 (veinte) minutos por mes, que se pueden dar en un máximo de hasta tres (3) oportunidades al mes.

b) Máximo 20 (veinte) minutos: En todos los casos que la suma de minutos de llegadas tardes del mes superen los 20 (veinte) minutos, se pierde el Presentismo. En consecuencia, si la suma de minutos de estas tres (3) llegadas tardes no superan los 20 (veinte) minutos, se cobra el 100% del Presentismo.

c) Máximo 3 (tres) llegadas tardes: En caso de superarse las tres llegadas tardes, aunque no se superen los 20 minutos, se pierde el Presentismo.

iii. Falta Justificada por Causa de Fuerza Mayor mensual, con Pre-Aviso Escrito: Se acepta 1 (una) falta justificada con un pre-aviso escrito de 48 horas hábiles que deberá ser entregado en Oficina de Personal. Por esta situación las empresas descontarán el 50% de la Prima por Presentismo. El otro 50% dependerá que no se superen además en el mismo mes, las otras condiciones estipuladas precedentemente.

iv. Prorrateo en caso de amparo al B.S.E.: Los funcionarios que ingresen al B.S.E. cobrarán la Prima por Presentismo proporcionalmente a los días hábiles efectivamente trabajados.

v. No se considerará inasistencia únicamente cuando los trabajadores no concurran a trabajar en el marco previsto por la ley 17.940 y su Decreto Reglamentario de fecha 27/11/2006.

vi. La prima por presentismo se pagará en la proporción que corresponda al tiempo efectivamente trabajado únicamente cuando:

A) el trabajador haga uso de sus vacaciones anuales de acuerdo a lo establecido por la ley Nº 12590, usando 25 días como base para el cálculo correspondiente.

B) cuando el trabajador haga uso de la licencia por fallecimiento en caso de deceso de padre, madre, hijo legítimo o natural reconocido e incluido en el formulario correspondiente, cónyuge y/o concubino declarado como tal.

vii. Se perderá el derecho al cobro de la prima por presentismo en todos los demás casos no descriptos supra.

viii. Finalizado este convenio caducará el beneficio adicional implementado en esta clausula y se retomará el beneficio en los términos que regían al 30 de Junio de 2016.

II) PRIMA BIODIESEL FASE 1 (disposición exclusivamente aplicable a la empresa COUSA): Con la expectativa que ALUR reinicie una producción estable y continua de Biodiesel en la planta instalada en COUSA, con carácter excepcional se acuerda mantener en forma parcial y durante la vigencia de este Convenio la prima Biodiesel Fase 1, ajustando el porcentaje de la misma según se establece en esta cláusula. En caso que no se reinicie una

producción estable y continua de Biodiesel, en el transcurso de este período, este beneficio caducará indefectiblemente el 30 de junio de 2018. Las condiciones establecidas para el cobro de la prima Biodiesel Fase 1 serán las mismas que rigen para el cobro del Presentismo, con las modificaciones que se establecen a continuación:

i. Trabajadores jornaleros: la base del cálculo se establece en el 3 % (tres por ciento) del jornal del trabajador establecido en la planilla de control de trabajo multiplicado por los días hábiles del mes que el mismo haya efectivamente trabajados.
ii. Trabajadores Mensuales: La base del cálculo se establece en el 3% (tres por ciento) del salario mensual del trabajador establecido en la planilla de control de trabajo dividido 25 (veinticinco) y multiplicado por los días hábiles del mes que el mismo haya efectivamente trabajados.
iii. Permanencia de condiciones anteriores: Las demás condiciones para el cobro de la Prima Biodiesel Fase 1 establecidas en convenios y/o disposiciones anteriores, permanecerán como vigentes y válidas durante la vigencia del presente convenio.
iv. Finalizado este convenio caducará el beneficio adicional implementado en esta clausula y se retomará el beneficio en los términos que regían al 30 de Junio de 2016 y en tanto se cumplen las condiciones pactadas por las partes para la generación del beneficio.

III) PRIMA POR ANTIGÜEDAD: Se renueva el beneficio de la prima por antigüedad que, durante toda la vigencia de este acuerdo se establece en la suma fija de $ 250 (doscientos cincuenta pesos uruguayos) mensuales por todo el período. Las demás condiciones para el cobro de la Prima por Antigüedad establecidas en convenios anteriores, se considerarán como vigentes y válidas. El monto establecido para la prima por antigüedad se considerará como vigente a partir del día 1 de julio de 2016 y será re liquidado por la empresa en los términos y condiciones establecidos en la cláusula vigésimo quinta.

Finalizado este acuerdo caducará el beneficio adicional implementado en esta clausula y se retomará el beneficio en los términos que regían al 30 de Junio de 2016.

IV) PRIMA POR NOCTURNIDAD. Las horas nocturnas generadas a partir del mes siguiente a la firma de este acuerdo, serán abonadas con un recargo del

veintisiete (27%) por ciento sobre el jornal base de cada trabajador. El porcentaje establecido para la prima por nocturnidad se considerará como vigente a partir del día 1 de julio de 2016 y será reliquidado por la empresa en los términos y condiciones establecidos en la cláusula Vigésimo Quinta.

Finalizado este acuerdo caducará el beneficio adicional implementado en esta clausula y se retomará el beneficio en los términos que regían al 30 de Junio de 2016.

V. DESCANSO A PIE DE MAQUINA (DPM): Se acuerda el descanso a pie de máquina para los trabajadores afectados a las tareas necesariamente continuas, de acuerdo a las siguientes condiciones:

i. A los trabajadores que cumplen ese tipo de tareas se les abonará una partida adicional, consistente en un dieciséis avo (1/16) de su jornal base.

ii. Los trabajadores que por cualquier causa dejen de trabajar en forma permanente en tareas necesariamente continuas, pasando a desempeñarse en puestos que permitan su alejamiento del lugar de trabajo durante el descanso intermedio, perderán el derecho a cobrar 1/16 de su jornal por concepto de DPM.

iii. **En el caso de la empresa COUSA, sin perjuicio de aquellas que puedan incorporarse en el futuro, las secciones que cobran DPM en la actualidad, son las siguientes**:

- Caldera (Foguistas y Ayudantes de Foguista)
- Generador de Hidrógeno (Maquinista)
- Molienda (Planta Andreotti – Operadores Planta Andreotti)
- Laboratorio (Analistas de Laboratorio)
- PTA (Operadores)
- Plataforma de Recibo (Operadores)
- Refinería 1 (Refinadores, Ayudantes de Refinador y Operadores)
- Refinería 2 (Refinadores y Ayudantes de Refinador)
- Secadora (Operadores)
- Shortening (Choferes y Maquinistas)
- Soplado (Peones de Soplado, en sus diferentes denominaciones)

- Mayonesa (Choferes, Elaboradores, Maquinistas, Peones en sus diferentes denominaciones)
- Oleína (Operadores)

DÉCIMO: Póliza Seguro De Vida: (Disposición aplicable exclusivamente a los trabajadores dependientes de las empresas aceiteras y no trasladable a empresas tercerizadas): Las empresas aceiteras deberán asegurar a sus trabajadores dependientes por riesgo de vida (Póliza de Vida/Riesgo de Vida) por un monto no inferior a $ 300.000 contratando la póliza respectiva ante una empresa de plaza. Será carga de los trabajadores beneficiarios, el aporte de la información y la suscripción de la documentación que a tales efectos determinen las entidades aseguradoras.

El monto establecido para la póliza seguro de vida, será aplicable a partir de la renovación del seguro actualmente vigente y no más allá del día 31 de diciembre de 2016.

DÉCIMO PRIMERO: Viáticos a Transportistas - Chofer Externo: Se acuerda que, durante la vigencia de este acuerdo, los choferes que realicen tareas de reparto externo percibirán un viático diario por un monto de $ 250 (doscientos cincuenta pesos uruguayos) en aquellos días en que efectivamente realicen repartos, el que se acreditará mediante boleta diaria de cada trabajador.

DÉCIMO SEGUNDO: Salario Vacacional: Se acuerda que, durante la vigencia de este acuerdo, las sumas para el mejor goce de las licencias (salarios vacacionales), se pagarán con un incremento del cincuenta y cuatro por ciento (54%) sobre el monto legal, es decir que equivaldrá al 154% del líquido de la licencia. Perderán este beneficio todos aquellos funcionarios que egresen antes del 31 de diciembre de cada año.

DÉCIMO TERCERO: Emergencia Médica: Se acuerda que, durante la vigencia de este acuerdo, se pagará a los empleados que se afilien a un sistema médico móvil previamente seleccionado por la empresa, hasta el cincuenta por ciento (50%) del valor de la cuota mensual del trabajador afiliado. Será carga de cada trabajador, notificar por escrito a la empresa su voluntad de acogerse y/o permanecer y/o cesar como beneficiario de esta prestación.

DÉCIMO CUARTO: Prima Jubilatoria: Se establece, durante la vigencia de este acuerdo y para todos los trabajadores con un mínimo de 10 años de

antigüedad, una prima jubilatoria de dos meses de salario (50 jornales de la categoría respectiva).

A los efectos de esta cláusula, se entenderá como antigüedad, el tiempo de trabajo efectivo del trabajador en la empresa, independientemente de haber generado y cobrado o no la prima por antigüedad.

DÉCIMO QUINTO: Contaduría General de la Nación - Garantía de alquileres (Disposición aplicable exclusivamente a la empresa COUSA): Se renovará el acuerdo vigente con la CGN para que los trabajadores puedan obtener de dicha institución la garantía de alquiler.

DÉCIMO SEXTO: Alimentación en situaciones de extensión extraordinaria de la jornada. Cuando un trabajador acepte continuar trabajando en forma extraordinaria e imprevista y el trabajo extraordinario supere las 3 (tres) horas de duración, la empresa otorgará alimentación más un litro de leche o un litro de agua mineral por el monto establecido por la empresa.

En aquellos casos que sea posible determinar de antemano que la extensión de jornada se extenderá por 3 (tres) o más horas, se procurará que la alimentación sea entregada con la mayor anticipación posible.

DÉCIMO SÉPTIMO: Comisiones. Durante la vigencia de este acuerdo se acuerda la creación y/o mantenimiento de las siguientes Comisiones Bipartitas:

i. **Instalación de Centros CAIF** (Disposición aplicable exclusivamente a la empresa COUSA). Las partes se comprometen a continuar con la comisión que estudia las diferentes opciones que existen dentro del convenio firmado entre el MTSS y el INAU, en pro de buscar soluciones para el cuidado de los menores.

ii. **Evaluación de Tareas** (Disposición aplicable exclusivamente a la empresa COUSA): Tendrá por objeto analizar las distintas tareas que se realizan en la empresa, su contenido y necesidades en el proceso productivo. Previo al inicio de la Comisión, cada parte deberá presentar por escrito, la descripción que tareas que promueve para cada puesto de trabajo en todas las secciones. Finalizada la labor de la Comisión de Evaluación de tareas, las partes analizarán la eventual reestructura, previo acuerdo de los temas a tratar.

iii. **Seguridad Laboral.** Se mantiene la Comisión de Seguridad laboral.

DÉCIMO OCTAVO: Relaciones laborales - Actividad Sindical.

I. Guardia Gremial: A los efectos de asegurar el mantenimiento de los procesos productivos y la no detención de los mismos, se dejará guardia gremial en los procesos que se han definido como necesariamente continuos, de forma tal que dichos procesos se mantengan en un régimen normal de producción.

II. En el caso de la empresa COUSA, se considerará como procesos continuos con guardia gremial necesaria a los siguientes:

i. Caldera con PTA
ii. Refinería 1 con Hidrogenado y Oleína
iii. Refinería 2 con fraccionamiento
iv. Molienda (Andreotti)
v. Laboratorio (guardia esencial)

Las guardias gremiales se mantendrán en todos los casos, excepto en los paros generales de 24 horas del PIT-CNT y en aquellos paros por Asambleas Generales Resolutivas (con un máximo de tres Asambleas Generales Resolutivas por año).

III. No descuento de horas por Asamblea. La empresa no descontará la participación en hasta tres Asambleas de un máximo de tres (3) horas de duración, cada una por año calendario; a aquellos trabajadores que hayan concurrido a trabajar y cuyo turno de trabajo coincida con la Asamblea, habiendo concurrido a esta. Será condición para la aplicación de este beneficio, que las Asambleas aludidas se realicen manteniendo una guarda gremial en los procesos que se han definido o definan como necesariamente continuos, de forma tal que dichos procesos se mantengan en un régimen normal de producción.

IV. Aviso de Paros y Asambleas: Los paros y asambleas, independientemente de los motivos que los pudieran ocasionar serán comunicados con un preaviso de 48 horas hábiles, salvo situaciones excepcionales razonablemente justificadas.

V. Situaciones conflictivas - Preaviso de cuarenta y Ocho (48) horas: En caso que se generen situaciones conflictivas en las empresas, cualquiera de las partes podrá convocar a la contraparte en un plazo no mayor a 48 horas. En ese periodo la empresa y/o el sindicato se abstendrán de innovar mientras dure la negociación. A esos efectos se establece que la empresa se comunicará

con la secretaría del sindicato y el sindicato se comunicará con la secretaría de RRHH de la empresa. Las comunicaciones se deberán hacer por escrito.

VI. Horas Sindicales:

i. **Horas Otorgadas:** Las partes acuerdan que se otorga para los delegados de empresa un máximo de 75 horas de licencia sindical, pudiendo modificarse las mismas de existir un acuerdo entre la empresa y sus trabajadores en el ámbito de DINATRA. Asimismo se otorga un máximo de 100 horas mensuales de licencia sindical que serán distribuidas en un máximo de 5 dirigentes nacionales de la rama.

ii. **Comunicación y coordinación previa:** Cuando se haga uso de las horas previstas en el numeral anterior, los delegados deberán comunicar por escrito a la empresa el uso de la misma con al menos 48 horas hábiles de anticipación y deberán coordinarse con las direcciones de las empresas de forma tal de no alterar los procesos productivos de las mismas.

iii. **No acumulación de horas:** Las horas generadas en un mes y no usufructuadas en el mes siguiente no podrán ser acumuladas a otros meses.

iv. **Formalidades:** La Unión de Trabajadores Aceiteros (UTA - PIT-CNT) expedirá las constancias necesarias (vía electrónica o manual), en las que se acredite ante cada empresa, el efectivo uso de las horas en actividades sindicales especificando identidad del trabajador, fecha y cantidad de horas empleadas. Ambas partes acuerdan que estas constancias serán públicas y podrán ser exhibidas en las carteleras sindicales o empresariales.

v. **Limitaciones:** En ningún caso las horas acordadas para actividades sindicales podrán poner en riesgo el procesamiento de materia prima perecedera, ni la seguridad o higiene del trabajo, de todo o parte del personal de las empresas. Se deberá coordinar entre dirigentes y empresas de forma tal de mantener cubierto los puestos de trabajo en aquellas tareas imprescindibles.

vi. **No interrupción de licencias, descansos semanales ni feriados:** No serán pagas las horas que los delegados sindicales utilicen fuera de sus

horarios normales de trabajo o durante sus licencias, descansos semanales y días feriados.

v. **Valor de las horas dedicadas a tareas sindicales:** Las horas dedicadas a tareas sindicales se pagarán siempre a su valor simple, esto es dividiendo el jornal entre 8 o dividiendo el sueldo entre 200. En ningún caso se pagará ningún tipo de compensación o recargo.

vi. **Excepción al Pre-Aviso de las 48 horas:** La obligación de preaviso para el usufructo de las horas sindicales, podrá ser obviada en un máximo de hasta tres oportunidades por año calendario, para uno cualquiera de los integrantes del Comité Ejecutivo (5 miembros) del sindicato, sin que ello implique acumulación entre ellos. Lo anterior no implica dejar de lado la obligación de dejar el puesto respectivo debidamente cubierto.

vii. **Horas sindicales y prima por presentismo:** Los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional de la Unión de los Trabajadores Aceiteros, podrán usufructuar de horas adicionales por encima de los límites establecidos para la actividad sindical remunerada, sin que ello genere el derecho a cobro alguno y siempre que se cumplan los mecanismos y plazos de preavisos convenidos. La utilización de horas no pagas por parte de los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional, no implicará la pérdida del derecho al cobro de la prima por presentismo, que se calculará y abonará a prorrata del tiempo efectivamente trabajado por el involucrado.

DÉCIMO NOVENO: Incorporación de Trabajadores Tercerizados (disposición aplicable exclusivamente a la empresa COUSA). Durante el plazo de vigencia de este acuerdo, la empresa COUSA se compromete a incorporar a su plantilla de trabajadores a diez (10) trabajadores de las empresas que actualmente cumplen tareas en régimen de tercerización, considerando a tales efectos a cinco (5) trabajadores que integren la plantilla de la empresa BRUSA S.A. y cinco (5) trabajadores que integren la plantilla de la empresa GRUPO HUMANO.

VIGÉSIMO: Cláusula Prevención de Conflictos: Durante la vigencia del presente acuerdo las partes se obligan a:

i. No promover acciones que contradigan lo pactado en este o en otros convenios vigentes, ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por estos conceptos ni por los temas propuestos y/o tratados en esta ronda salarial.

ii. No presentar reclamos que directa o indirectamente impliquen un aumento de los costos de las diferentes categorías laborales, los salarios y de los beneficios estipulados

iii. Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una comisión bipartita. En caso de no llegarse a un acuerdo tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos que este asuma sus competencias. De no lograrse tampoco un acuerdo en este ámbito se elevará el diferendo a la competencia natural del MTSS a través de la DINATRA.

iv. El presente acuerdo se considera un compromiso integral, en consecuencia, el incumplimiento de cualquiera de sus disposiciones por cualquiera de las partes, dará derecho a considerarlo totalmente denunciado, en forma unilateral, dándose previamente cumplimiento con lo establecidos en los literales i), ii) y iii) de la presente cláusula. Durante todas las instancias de negociación, consecuencia de la aplicación de la presente cláusula, las partes se comprometen a negociar de Buena Fe, absteniéndose de tomar medidas de cualquier naturaleza a causa del diferendo. A los efectos de formalizar la denuncia, las partes aceptan como mecanismo válido de notificación cualquier medio escrito fehaciente.

VIGÉSIMO PRIMERA: Cláusula de Salvaguarda:

i. **Primer año de vigencia del acuerdo:** Si la inflación acumulada desde el inicio del acuerdo superara el 12%, al mes siguientes se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no hay pérdida del salario real.

ii. **Siguiente año:** Si inflación medida en años móviles (últimos doce meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales

otorgados en dicho período de forma de asegurar que no hay pérdida de salario real.

VIGÉSIMO SEGUNDA: Para el caso de aplicarse los mecanismos previstos en las cláusulas TERCERA y VIGÉSIMO PRIMERA se considerarán las imputaciones que pudieran corresponder a efectos de evitar que se corrija la misma situación en más de una oportunidad.

VIGÉSIMO TERCERA: Cláusula de Género: Las partes reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza- etnia, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

VIGÉSIMO CUARTA: Mecanismos de denuncia del acuerdo: A los efectos de formalizar la denuncia del presente acuerdo, las partes aceptan como mecanismo válido de notificación cualquier medio escrito. En todos los casos se deberá notificar a la contraparte y al MTSS. La denuncia tendrá efecto 5 (cinco) días hábiles posteriores a la fecha de la notificación escrita.

VIGÉSIMO QUINTA: Reliquidaciones. Las partes acuerdan

A) Los salarios resultantes de los ajustes acordados, serán aplicables a partir del 1 de julio de 2016.

B) La prima por nocturnidad resultante de este acuerdo, se re liquidará considerando el trabajo desarrollado a partir del día 1 de julio de 2016;

C) La prima por antigüedad resultante de este acuerdo, se re liquidará considerando el trabajo desarrollado a partir del día 1 de julio de 2016;

D) El ticket de alimentación a liquidar de acuerdo a este convenio, será aplicable y se liquidará considerando el trabajo cumplido a partir del mes siguiente a la firma de este acuerdo. En consecuencia, no se re liquidará ni abonará en forma retroactiva.

VIGÉSIMO SEXTA: Prórrogas - Mantenimiento de Condiciones y Beneficios: Toda prórroga que eventualmente se disponga y/o acuerde respecto de las estipulaciones de este acuerdo deberá considerarse como comprensiva tanto de los beneficios como de las obligaciones correlativas que asumen las partes. Las modificaciones y/o sustituciones a beneficios pre-existentes previstos en la cláusulas QUINTA numeral II), SEXTO numerales I), II), NOVENO numeral I), II), III) y IV), tendrán vigencia hasta el 30/06/2018. A

partir del 01/07/2018 se aplicarán a los referidos beneficios los términos y condiciones que los regulaban al 30/06/2016.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: La presente Decisión se eleva al Consejo de Salarios del Grupo Nº 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco" a los efectos correspondientes y posterior registro y publicación.

Se lee la presente y se ratifica su contenido, para constancia de lo cual se firma en 8 ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados

PONSA

MTSS

MTSS

Dr. Nelson Díaz

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 2 de diciembre de 2016

Pase a División Documentación y Registro a sus efectos.

JUAN ALBERTO CASTILLO
Director Nacional de Trabajo
MTSS

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

Montevideo, 7 NOV 2016

Reg. Con el Nº 1193/2016

Folio, 01 **al** 21

Grupo 1

Sub-Grupo 08 Cap 1 Aceite

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

Por Div. Doc. y Registro

Esc. Ma. del CARMEN LARIA
Directora (I) Div. Doc. y Registro