

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 18 de noviembre de 2010, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco", integrado por: los delegados del Poder Ejecutivo Dres: Héctor Zapirain, Natalia Denegri, Valentina Egorov y Lujan Charrutti, Lic. Marcela Barrios y Tec. RR.LL. Valeria Charlone; los delegados del sector empleador Roberto Falchetti y Cons. Rúben Casavalle y los delegados de los trabajadores Sres. Luis Ferraz y Federico Barrios, RESUELVEN:-----

PRIMERO: Las delegaciones del sector de los empleadores y de los trabajadores del Sub Grupo N° 08 "Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial" Capítulo 01 "Aceiteras", de este Grupo de Consejos de Salarios, presentan al mismo un acuerdo suscrito el día 15 de noviembre de 2010, el cual se considera parte integrante de esta acta. El mismo tiene vigencia entre el primero de julio de 2010 y el treinta de junio de 2013 y comprende a las empresas incluidas en el referido capítulo. -----

SEGUNDO: Por este acto se recibe el citado acuerdo a efectos de elevar 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 seis ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.-----

Federico Barrios

Valeria Charlone
MTSS

MTSS

[Signature]
MTSS

[Signature]
MTSS

Natalia Denegri Molinari
MTSS

CONSEJO DE SALARIOS: - En la ciudad de Montevideo, el día 15 de

enero de 2010, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco". Subgrupo 08 "Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial", Capítulo "Aceiteras" comparecen por el Poder Ejecutivo el Dr. Héctor Zapirain, la Tec. RR.LL Valeria Charlone y la Lic. Marcela Barrios por una parte: el sector empresarial del Capítulo: representado por el Sr. Leonardo Botto y la Sra. Katherine Ríos asistidos por el Dr. Ariel Callorda; por otra parte: por la Unión de Trabajadores Aceiteros (UTA) los Sres. César Gutiérrez, Fernando Delfino, Héctor Colman, Washington Rivero y Fabián Rodríguez y por CO.F.E.S.A. Los Sres. Luis Ferraz y Richard Read, en su calidad de delegados de dichas organizaciones y en nombre y representación de las empresas y trabajadores del sector. En el marco de este ámbito los delegados empresariales y sindicales acuerdan el siguiente Convenio. -----

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: Las cláusulas de ajuste salarial contenidas en el presente Convenio rigen exclusivamente por el plazo del mismo y se extinguirán de pleno derecho en su vencimiento el 30/06/2013, quedando fijo y como base al 01/07/2013 el laudo resultante de los ajustes acordados en las cláusulas respectivas. -----

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente Convenio tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas del sector y sus trabajadores en relación de dependencia de las categorías laudadas del referido sector (Grupo 1 Subgrupo 08 Capítulo "Aceiteras"), excluyéndose al personal de Dirección y de alta especialización técnica. -----

TERCERO: Ajuste salarial del 1ero. de Julio del año 2010: Todo trabajador percibirá un aumento del 12% (doce por ciento) que surge de la acumulación de los siguientes ítems:

- a. Por concepto de inflación esperada 6,09% (seis con cero nueve por ciento),
- b. Por concepto de Crecimiento Anual 3,22% (tres con veintidós por ciento),
- c. Por concepto de correctivo final del Convenio anterior 2,28% (dos con veintiocho por ciento),
- d. Fórmula de Cálculo: $1,0609 \times 1,0322 \times 1,0228 - 1 = 0,12$ - (12%).-----

UTA

CUARTO: Salarios Mínimos: De acuerdo a lo establecido en la clausula precedente los salarios mínimos del sector tendrán un incremento a partir del 1ero de Julio de 2010 del 12% y serán los siguientes:

A partir 1ero. Julio 2010.	Incremento
TABLA DE CATEGORÍAS	12%
Retribuciones trabajadores jornaleros	
AYUDANTE DE EXTRACCION	824,62
AYUDANTE DE FOGUISTA	824,62
AYUDANTE DE PELETERO	768,37
AYUDANTE DE PRENSERO	768,37
AYUDANTE DE REFINADOR	824,62
CHOFER	761,22
DESCASCARADOR	840,77
ENCARGADO DE CORTES	840,77
EXTRACTORISTA	897,32
FOGUISTA	897,32
FOGUISTA ENVASADO	795,52
LIMPIADORA	288,02
MAQUINISTA DE TURBINA	897,32
MEDIO OF. MANTENIMIENTO	700,3
MOLINERO	840,77
OFICIAL 1ero. MANTENIMIENTO	848,84
OFICIAL 2do. MANTENIMIENTO	951,74
OFICIAL 3ero. MANTENIMIENTO	1.031,61
OFICIAL 4to. MANTENIMIENTO	1.172,51
OPERADOR ACEITERÍA	868,73
OPERADOR DE PLANTA	795,52
OPERADOR DE SECADORA	840,77
OPERADOR PARQUE DE TANQUES	761,22
OPERADOR PLANTA DE EFLUENTES	761,22
PELETERO	840,77
PEON	601,34
PEÓN "B"	443,27
PEON EVENTUAL	443,27

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

VCH

[Handwritten signature]

PEON PRACTICO	650,79
PRENSERO	840,77
PREPARADOR DE MAYONESA	795,52
REFINADOR	897,32
SERENOS - PORTEROS	288,02

QUINTO: Ajuste salarial del 1ero. de Julio del año 2011: A partir del 1ero. de Julio de 2011 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 30 de Junio de 2012 y que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

- a) Por concepto de inflación esperada: el centro del rango meta de inflación definido por el BCU para el período entre el primero de Julio de 2011 y el 30 de Junio de 2012,
- b) Por concepto de crecimiento: la mediana de la expectativa de crecimiento del PIB descontada la mediana de la expectativa de crecimiento del empleo de acuerdo a la Encuesta de Expectativas del BCU a Julio de 2011 para el período entre el 1 de Julio de 2011 y el 30 de Junio de 2012 (componente macroeconómico). En cualquier caso, la fórmula para determinar este incremento será: $\text{Incremento} = (1 + \text{Variación PIB}) / (1 + \text{Variación Empleo}) - 1$
- c) En la eventualidad que los datos de PIB/Empleo del BCU, Encuesta de Expectativas Económicas, no estén disponibles en Julio de 2011 se acuerda otorgar un ficto "a cuenta" del 3% (tres por ciento) de forma tal de poder otorgar los incrementos salariales sin demoras. Una vez que los datos oficiales sean publicados se efectuarán las correcciones y reliquidaciones al alza o a la baja que correspondan.
- d) Por concepto de correctivo:
 - i. La diferencia en más o en menos entre la inflación esperada considerada para el período 1ero. de Julio de 2010 a 30 de Junio de 2011 y la variación real del IPC para ese mismo período.
 - ii. La diferencia en más o en menos entre el crecimiento real del PIB descontada la mediana del crecimiento real para el período entre el

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

1ero. de Julio de 2010 y el 30 de Junio de 2011 (componente macroeconómico). -----

SEXTO: Ajuste salarial del 1ero. de Julio del año 2012: A partir del 1ero. de Julio de 2012 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 30 de Junio de 2013 y que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

- a) Por concepto de inflación esperada: el centro del rango meta de inflación definido por el BCU para el periodo entre el primero de Julio de 2012 y el 30 de Junio de 2013,
- b) Por concepto de crecimiento: la mediana de la expectativa de crecimiento del PIB descontada la mediana de la expectativa de crecimiento del empleo de acuerdo a la Encuesta de Expectativas del BCU a Julio de 2012 para el periodo entre el 1 de Julio de 2012 y el 30 de Junio de 2013 (componente macroeconómico). En cualquier caso, la fórmula para determinar este incremento será: $\text{Incremento} = (1 + \text{Variación PIB}) / (1 + \text{Variación Empleo}) - 1$
- c) En la eventualidad que los datos de PIB/Empleo del BCU, Encuesta de Expectativas Económicas, no estén disponibles en Julio de 2012 se acuerda otorgar un ficto "a cuenta" del 2% (dos por ciento) de forma tal de poder otorgar los incrementos salariales sin demoras. Una vez que los datos oficiales sean publicados se efectuarán las correcciones y reliquidaciones al alza o a la baja que correspondan.
- d) Por concepto de correctivo:
 - i. La diferencia en más o en menos entre la inflación esperada considerada para el periodo 1ero. de Julio de 2011 a 30 de Junio de 2012 y la variación real del IPC para ese mismo periodo.
 - ii. La diferencia en más o en menos entre el crecimiento real del PIB descontada la mediana del crecimiento real para el periodo entre el 1ero. de Julio de 2011 y el 30 de Junio de 2012 (componente macroeconómico). -----

[Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]

[Handwritten signature] [Handwritten signature] UCH [Handwritten signature] [Handwritten signature] [Handwritten signature]

SÉPTIMO: Correctivo final: Una vez finalizado este Convenio y que la información necesaria se encuentre disponible, para los salarios a pagar a partir del 1ero. de Julio de 2013, por concepto de correctivo final de este acuerdo se realizarán los siguientes ajustes en más o en menos a los salarios vigentes:

- i. La diferencia en más o en menos entre la inflación esperada considerada para el período 1ero. de Julio de 2012 a 30 de Junio de 2013 y la variación real del IPC para ese mismo período.
- ii. La diferencia en más o en menos entre el crecimiento real del PIB descontada la mediana del crecimiento real para el período entre el 1ero. de Julio de 2012 y el 30 de Junio de 2013 (componente macroeconómico).

OCTAVO: Prima Biodiesel B100 (Fase 1): Se mantendrá el 5% (cinco por ciento) de la Prima B100 (F1), otorgada a partir de Marzo 2010, en las condiciones actuales.

NOVENO: Beneficios Adicionales – Adelanto Prima Biodiesel B100 (Fase 2)
Total 5% (cinco por ciento):

- a. **B100 (F2):** a partir de Enero 2011 se otorgará la "Prima Biodiesel Fase 2". Esta "Prima B100 (F2)" se diferenciará de la anterior en que se pagará por los días hábiles efectivamente trabajados por cada trabajador, es decir que no se regirá por las condiciones de "Presentismo" que tiene la B100 (F1). La misma se pagará en los porcentajes que se estipulan en los siguientes numerales:
- b. A partir de Enero 2011 se comenzará a pagar un 2% (dos por ciento) como "Prima Biodiesel Fase 2" o B100 (F2).
- c. A partir de Enero 2012 se le adicionará a dicha Prima un 1,5% (uno y medio por ciento) y finalmente,
- d. A partir de Enero de 2013 se le adicionará a dicha Prima un 1,5% (uno y medio por ciento) más, totalizando un 5% (Cinco por ciento).
- e. **Forma de Cálculo:** Esta Prima B100 (F2) establecida en los literales anteriores de este numeral se pagará para los Trabajadores Jornaleros de la siguiente forma:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

- i. Desde el 01-01-2011 hasta el 31-12-2011, un 2% (dos 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 trabajado.
- ii. Desde el 01-01-2012 hasta el 31-12-2012, un 3,5% (tres y medio 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 trabajado.
- iii. A partir del 01-01-2013, un 5% (cinco 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 trabajado.

f. **Forma de Cálculo:** Esta Prima B100 (F2) establecida en los literales anteriores de este numeral se pagará para los Trabajadores Mensuales de la siguiente forma:

- i. Desde el 01-01-2011 hasta el 31-12-2011, un 2% (dos 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 trabajado.
- ii. Desde el 01-01-2012 hasta el 31-12-2012, un 3,5% (tres y medio 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 trabajado.
- iii. A partir del 01-01-2013, un 5% (cinco 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 trabajado.

g. Para el cálculo de todos los demás rubros de naturaleza salarial o diferencial no previstos, se continuará aplicando siempre el ficto de 25 días trabajados al mes.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UCH

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

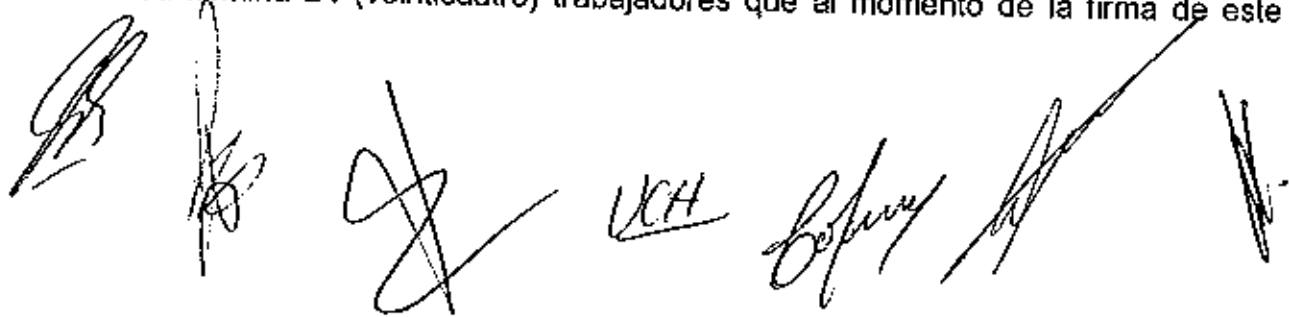
[Handwritten signature]

- 5
- h. En todos los casos se tomará en cuenta únicamente el jornal o sueldo que figura en la Planilla de Control de Trabajo. No se tomará en cuenta ningún otro plus derivado de la realización de horas extras, nocturnas, trabajo en descanso semanal, feriados pagos, ni la incidencia de otros rubros laborales (aguinaldo, licencia, salario vacacional, etc.).
 - i. En caso de concretarse la puesta en marcha de la Fase 2 del proyecto de Biodiesel en una fecha anterior al 1ero. de Enero de 2013, el 5% (cinco por ciento) final de la prima B100 – (F2) establecido en el literal d. de este numeral, que de común acuerdo se está adelantando en este Convenio, comenzará a cobrarse 30 (treinta) días después del inicio de la producción de Biodiesel en régimen de operación normal.--

DÉCIMO: Peón Eventual: A partir de Julio 2010, al "Peón Eventual" se le incrementará su jornal con el mismo incremento que el resto de los trabajadores de la empresa: 12,00% (doce por ciento).

- a. A partir de Enero 2011, la empresa otorgará a todos los trabajadores de esta categoría laboral un incremento adicional de su jornal de \$ 70 (setenta pesos uruguayos) y a partir de Enero de 2013, se le adicionará al jornal la cantidad de \$ 10 (diez pesos uruguayos) como forma de reducir la brecha salarial entre el peón eventual y el peón común.
- b. Con respecto a la reglamentación de la Categoría Peón Eventual acordada oportunamente entre las partes se modifica únicamente lo estipulado en la misma con respecto al Salario Vacacional. En consecuencia, como "Beneficio Adicional", el Salario Vacacional de los Peones Eventuales que se genere a partir del 01-01-2011 se pagará adicionando al Salario Vacacional legal del 100%, un "plus" del 54% (cincuenta y cuatro por ciento).-----

DECIMO PRIMERO: Ingreso de trabajadores a la categoría "Peón Eventual" de COUSA: En el período de vigencia del presente acuerdo, COUSA incorporará a su nómina 24 (veinticuatro) trabajadores que al momento de la firma de este



Convenio se encuentran prestando servicios a COUSA a través de empresas Tercerizadas. Estos trabajadores ingresarán a partir de Enero 2011 a un ritmo de 8 (ocho) trabajadores por año, en la categoría "Peón Eventual".

Durante la vigencia de este Convenio, la diferencia salarial existente entre el "Peón Eventual" y el "Peón Común" se va a reducir considerablemente. La Empresa entiende que en la próxima ronda de los Consejos de Salarios se podrá lograr la equiparación salarial entre ambas categorías. -----

DECIMO SEGUNDO: Retroactividad: Los salarios correspondientes al mes de noviembre de 2010 se pagarán con el incremento del 12,00%, estipulado en este Convenio. La retroactividad correspondiente a los meses de Julio, Agosto, Setiembre y Octubre se pagará con la liquidación de sueldos de Diciembre de 2010 que se efectivizará en el mes de enero de 2011. En caso que antes del 20 de Diciembre de 2010 no se hubiera podido pagar la retroactividad, antes de esa fecha se otorgará un préstamo reintegrable por un monto fijo de \$4.000 (cuatro mil pesos uruguayos) que se descontará a partir del momento en que se efectivice el pago de dicha retroactividad. -----

DECIMO TERCERO: Uniformes con Corte Femenino: La empresa se compromete a solicitar al proveedor habitual de uniformes, uniformes con corte femenino. Esta opción recién podrá regir a partir del próximo uniforme de invierno, aproximadamente en mayo 2011. -----

DECIMO CUARTO: Uniformes Embarazadas: La empresa contemplará los casos de las señoras embarazadas, proporcionándoles uniformes adecuados para el estado de gravidez. El uniforme que se hubiere entregado y se dejara de usar por recibir el uniforme de "embarazada" se usará en el período inmediato siguiente que corresponda. -----

DECIMO QUINTO: Set Escolar. 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 COUSA y cuyas edades varíen entre los 6 (seis) y 12 (doce) años, un Set Escolar (útiles escolares) cuyo valor máximo será de \$ 600 (Seiscientos pesos) IVA Incluido. -----

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

DECIMO SEXTO: Set Nacimiento: A partir de la vigencia del presente Convenio, 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 COUSA un "Set Nacimiento" cuyo Valor Máximo en artículos de bebé será de \$ 600 (IVA Incluido). Para percibir este beneficio el funcionario tendrá un plazo máximo para declarar a su hijo recién nacido en el Formulario 3100 de BPS y entregarlo en COUSA de 3 (tres) meses a contar desde la fecha del nacimiento del hijo.

DECIMO 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 enfermería. La empresa, además proporcionará una heladera de uso exclusivo para la conservación de la leche en buen estado.

DECIMO OCTAVO: Contaduría General de la Nación: La empresa realizará los máximos esfuerzos de gestión tendientes a alcanzar un acuerdo con esta Institución a los efectos que sus trabajadores puedan obtener de la Contaduría garantías de alquiler.

DECIMO NOVENO: Comisión Bipartita:

- a. Las partes aceptan crear una Comisión Bipartita, con dos representantes de cada parte, con la finalidad de controlar el buen cumplimiento de lo acordado en este Convenio Colectivo y de común acuerdo tratar otros temas de interés para ambas partes.
- b. Dicha Comisión deberá en caso de ser necesario ampliarse con la participación de técnicos para realizar el "Relevamiento de las Principales Tareas y Funciones" de cada puesto de trabajo.
- c. La Comisión que se reunirá mensualmente, deberá llevar un registro con los asistentes a cada reunión y las conclusiones a que se lleguen por mutuo acuerdo de sus cuatro miembros.
- d. Las conclusiones adoptadas por mutuo acuerdo en dicha Comisión, respecto de lo referido en el literal b., serán implementadas una vez vencido el presente Convenio, en la forma que se acuerde en la próxima

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UCH

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ronda de negociaciones de los Consejos de Salarios que deberá comenzar a partir del 01-07-2013. -----

VIGÉSIMO: Cláusula de Género : Las partes promoverán la igualdad de género dentro del ámbito de la empresa. -----

VIGÉSIMO PRIMERO: Cláusula de Salvaguarda. Si la inflación anual superara el 10,00% (diez por ciento), las partes se reunirán en los Consejos de Salarios para renegociar el presente Convenio Colectivo en lo referido a los ajustes salariales, en el marco de las nuevas condiciones, dentro de un plazo no mayor a los 45 días.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Cláusula de Prevención y Solución de Conflictos.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes se obligan a:

- a. 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 tratados en esta ronda salarial.
- b. 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.
- c. 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.
- d. 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 establecido en los literales a., b. y c. 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

[Handwritten signatures and notes on the left margin, including a large signature that appears to read 'Katherine' and several other illegible signatures.]

[Handwritten signatures at the bottom of the page, including one that clearly reads 'UCA' and several other illegible signatures.]

diferendo. A los efectos de formalizar la denuncia, las partes aceptan como mecanismo válido de notificación cualquier medio escrito fehaciente. -----

Para constancia se firma en el lugar y fecha arriba indicados en 9 (nueve) ejemplares de un mismo tenor. -----

Katherine Tsal.

2 de mayo de 2010

Valeria Pineda
MSS

David Cardona Sandoz

U.T.A

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 18 de noviembre de 2010

Pase a la División Documentación y Registro a sus efectos.

es Lalo Gutiérrez
LUS DE ARROMERO
Director Nacional de Trabajo

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

Reg. Con el N° *25/2010*
Grupo *01*

Montevideo, *22/11/2010*
Folio, *1* al *13*
Sub-Grupo *08*

Sector Registro
Por Div. Doc. y Registro