



MINISTERIO DE
Y SEGURIDAD SOCIAL
CONSEJO DE SALARIOS

En la ciudad de Montevideo, el día 05 de abril de 2011, 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, Valentina Egorov, Lic Marcela Barrios y Téc. RR. LL. Valeria Charlone; los delegados de los empleadores: Dres. Raúl Damonte y Roberto Falchetti, y los delegados de los trabajadores Sres. Heber Figuerola y Federico Barrios, RESUELVEN:-----

PRIMERO: Las delegaciones del sector de los empleadores y de los trabajadores del Sub Grupo 05 "Molinos de arroz, de este Grupo de Consejo Salarios, presentan al mismo un ^{acuerdo} ~~acto de votación~~ suscrita el día 04 de abril de 2011, el cual se considera parte integrante de esta acta. La misma tiene vigencia entre el 1º de enero de 2011 y el 30 de junio de 2013 y comprende a las empresas incluidas en el referido subsector.-----

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 el lugar y fecha arriba indicados.-----

Testado "acta de votación" No vale ~~valer~~
Interlineado "Acuerdo" Vale ~~valer~~
Federico Barrios

[Handwritten signatures and initials]
MSSR.
MSS
MSS

[Handwritten signature]
MSS

[Large handwritten signature]

ACTA DE ACUERDO. En Montevideo, a los cuatro días del mes de abril del año 2011, reunido el Consejo de Salarios Sub Grupo 05 (Molinos de Alimentos) Grupo M1: Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco; en representación del Poder Ejecutivo, el Director Nacional de Trabajo, Señor Luis Romero, el Dr. Héctor Zapirain y la Téc.RR.LL. Valeria Charlone; en representación del sector empresarial Señor Ricardo Hahan y Dr. Gustavo Gauthier (Gremial de Molinos Arroceros) y en representación de los trabajadores el Señor Alfonso Dufour y el Señor Marcelo Silvera (FOEMYA), convienen en este acto celebrar el siguiente acuerdo:-----

PRIMERO. (Plazo) La vigencia del presente acuerdo es desde 1º de enero de 2011 al 30 de junio de 2013 (30 meses).-----

SEGUNDO. (Ámbito de vigencia) Las normas del presente convenio tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.-----

TERCERO. (Aumento salarial):

1.- Ajuste salarial aplicable al 1º de enero de 2011.

A todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2010 se les aplicarán los siguientes aumentos.-----

1.1.- Ajuste por inflación. En el año 2011 se aplicará un ajuste por inflación de 9,72%, el que se compone de la suma de los siguientes porcentajes:-----

a.- 3,72% correspondiente a la inflación devengada en el período Julio / diciembre 2010;-----

b.- 6% correspondiente a la inflación estimada para el año 2011, según el centro de la banda determinada por el BCU.-----

Dicho ajuste inflacionario se dividirá en dos partidas iguales, las que serán abonadas de la siguiente manera:-----

a.- un 4,86%, el 1º de enero de 2011;

b.- un 4,86%, el 1º de julio de 2011.

1.2.- Crecimiento salarial año 2011: El 1º de enero de 2011, los salarios del sector se incrementarán de acuerdo a las siguientes escalas salariales y porcentajes:-----

- Salarios de hasta \$ 15.000: 6 % anual.

- Salarios entre 15.001 y 25.000: 4 % anual

- Salarios mayores a \$ 25.000: 2 % anual

Dichos porcentajes se calcularán sobre el salario nominal base vigente al 31 de diciembre de 2010 y serán abonados a partir del 1º de enero de 2011.-----

Asimismo se establece que el piso de cada franja salarial estará determinado por el techo de la franja anterior.-----

3.- **Salarios mínimos:** Los salarios mínimos nominales a regir a partir del 1º de enero de 2011 en aplicación del ajuste por inflación (4,86%) y del incremento salarial (6% para salarios inferiores a \$ 15.000) son los siguientes de acuerdo a la siguiente fórmula: $1.0486 \times 1.06 = 11.15\%$

Peón común	\$50,09.-
Peón Práctico	\$51,89.-
Peón esp.	\$53,66.-
Medio Oficial	\$58,62.-
Oficial	\$62,76.-
Encargado	\$67,16.-
Enc. Gral.	\$71,25.-

Para todos los salarios por encima del laudo las fórmulas a aplicar serán las siguientes:-----

- a) Hasta \$15.000: 11.15% (1.0486X 1.06)
- b) Entre \$15.001 y \$25.000: 9.05 % (1.0486 X 1.04)
- c) Mayores a \$25.000: 6.95% (1.0486X 1.02)

A partir del 1º de julio de 2011, en aplicación del ajuste por inflación de 4,86%, los salarios mínimos serán los siguientes:-----

Peón común	\$52,52.-
Peón Práctico	\$54,41.-
Peón esp.	\$56,26.-

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

SA

JEH

4

Medio Oficial	\$61,46.-
Oficial	\$65,81.-
Encargado	\$70,42.-
Enc. Graí.	\$74,71.-

Pago retroactividad: la retroactividad será abonada dentro del mes de abril de los corrientes.-----

4.- Ajuste salarial a regir a partir del 1º de enero de 2012

A los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2011 se les aplicarán los siguientes incrementos.-----

4.1.- **Correctivo:** se aplicará un correctivo equivalente a la diferencia entre la inflación proyectada para el año 2011 y la inflación que realmente se genere en tal período.-----

4.2.- **Ajuste por Inflación:** se aplicará el 50% de la inflación estimada para el año 2012, según el centro de la banda estimada por el BCU para ese año.-----

4.3.- **Crecimiento salarial año 2012:** El 1º de enero de 2012, se establecerá un incremento del 2% sobre los salarios del sector, por concepto de crecimiento para todo el año 2012.-----

5.- Ajuste salarial a regir a partir del 1º de julio de 2012.

Se aplicará el 50% de la inflación estimada para el año 2012, según el centro de la banda establecida por el BCU para todo el año.-----

6.- Ajuste salarial aplicable a partir del 1º de enero de 2013.

6.1.- **Correctivo:** se aplicará un correctivo equivalente a la diferencia entre la inflación proyectada para el año 2012 y la inflación realmente verificada en tal período.-----

6.2.- **Ajuste por inflación:** se aplicará el 50% de la inflación estimada para el año 2013, según el centro de la banda estimada por el BCU para ese año.-----

6.3.- **Crecimiento salarial 1º semestre 2013:** El 1º de enero de 2013, se establecerá un incremento del 1% sobre los salarios del sector, por concepto de crecimiento para el primer semestre del año 2013.-----

6.4.- **Correctivo 1º de julio de 2013:** se aplicará un correctivo equivalente a la diferencia entre la inflación proyectada para el primer semestre del año 2013 y

RR JCH

la inflación realmente verificada en tal período, pagaderos en el mes de julio de 2013.-----

CUARTO. (Canasta mensual): Se mantiene el beneficio de la "Canasta básica" mensual sujeto a las siguientes condiciones: -----

- 1) **Beneficiarios:** trabajadores que perciban un ingreso nominal básico al 31/12/2010 de \$ 30.000 importe que variará en función de los aumentos antes mencionados. -----
- 2) **Generación del beneficio:** a) los trabajadores en planilla al 31 de marzo del 2011, recibirán la nueva canasta durante el mes de abril; b) para los trabajadores nuevos el beneficio se generará a partir del mes siguiente al mes en que hayan ingresado a la empresa; c) el beneficio se generará durante el tiempo en que el trabajador goce de la licencia anual o está amparado al seguro de accidente de trabajo, como si estuviera trabajando. -----
- 3) a) Aquellos trabajadores que acumulen en el mes mas de 2 ausencias injustificadas, perderán por ese mes el derecho a recibir la canasta básica; b) No tendrán derecho al beneficio los trabajadores amparados al Seguro por Desempleo; c) La obligación de recibir el siguiente beneficio cesará con la vigencia del presente convenio el 30 de junio de 2013.-----

4) Composición de la "Canasta básica":

- 5 kgs. de arroz calidad exportación.
- 3 botellas de 900 ml. de aceite de arroz.
- 2 kgs. de azúcar.
- 3 kgs. de harina calidad cuatro ceros.
- 2 kgs. de yerba tipo común.
- 1 kg. de leche en polvo
- 2 kgs. de fideos comunes.
- ½ kg. Fideos comunes para sopa.
- ½ kg. de café instantáneo.
- ½ kg. de sal.
- ½ kg. de polenta .
- ½ k. de porotos o lentejas.
- 2 litros de pulpa de tomate.

QUINTO. (Canasta de fin de año): Antes del 24 de diciembre de cada año, durante la vigencia del presente convenio se otorgará una "Canasta de fin de año" compuesta de los siguientes artículos :

- 1 pan Dulce
- 1 budín ingles
- 1 turrón
- 1 botella de sidra de 1 litro

SEXTO. (Set escolar): Dentro de la primera semana de los meses de marzo las empresas otorgarán por cada hijo de los funcionarios menores de 12 años de edad que acrediten estar cursando estudios primarios, un "set escolar" compuesto por los siguientes artículos:

- 6 cuadernos de 96 hojas
- 1 caja de colores de 24 lápices largos
- 5 lápices de grafo
- 2 gomas de borrar
- 2 lapiceras
- 1 juego de geometría
- 1 compás
- 1 sacapuntas
- 1 goma de pegar
- 1 block de hojas

SEPTIMO. (Feriados):

1. **Feriados pagos (1º de enero, 1º de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre):** no trabajados se pagan simple, y trabajados se pagan triple.
2. **Feriado del 18 de agosto (Día del Molinero):** de no trabajarse se abona simple, y en caso de trabajarse se paga doble.-----
3. **Feriado de lunes y martes de la semana de Carnaval:** en caso de trabajar se abona simple; el trabajador podrá optar por no trabajar los días de carnaval, en tal caso deberá comunicar a la empresa con una antelación no menor a cinco días y no será considera como falta injustificada.-----
4. **Viernes santo o de semana de turismo.** Dicho día se pagará doble en caso de que las empresas citen a sus trabajadores a cumplir funciones en tal fecha.-

VCH

7

OCTAVO. (Partida extraordinaria) Los trabajadores que figuren en la planilla al 30/09/ 2011, y tengan al menos 6 meses de antigüedad en la planilla en forma continua o discontinua en los últimos doce meses anteriores al 30/09/2011, y que perciban un salario de \$ 35.000 o menor a dicho monto, al valor del 31/12/2010 , percibirán una partida extraordinaria y por única vez equivalente a la suma de \$ 5.000 líquidos. La misma será abonada en el mes de Octubre de 2011.-----

NOVENO. (Medio aguinaldo extra) Se mantiene el beneficio equivalente al 100% de la porción de aguinaldo que corresponde abonar en el mes de diciembre y que será abonado antes del 15 de enero de cada año.-----

DECIMO. (Prima por nocturnidad). La prima por nocturnidad en el sector pasará a ser del 25%, sin perjuicio de los regímenes mas favorables existentes.

DECIMO PRIMERO. (Antigüedad) Se extiende la vigencia de este beneficio, que fuera acordado en el Convenio de fecha 03 de noviembre de 2008, en la redacción dada en el Consejo de Salario el 08 de abril de 2009, hasta el 30 de junio de 2013.-----

DECIMO SEGUNDO. (Incentivo jubilatorio) Los trabajadores que registren una antigüedad superior a 18 años en la empresa y resuelvan retirarse de forma voluntaria e inicien los trámites jubilatorios antes de cumplir los 66 años de edad, mantendrán el derecho a un incentivo jubilatorio de 6 sueldos o 150 jornales. El beneficio no será acumulable a la indemnización por despido.-----

DECIMO TERCERO. (Discapacidad) Las empresas del sector asumen la obligación de reubicación, capacitación y promoción, en función de las nuevas capacidades del trabajador/a, cuando las mismas deriven de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Debiendo el trabajador/a cumplir con las nuevas obligaciones laborales.-----

DECIMO CUARTO. (Equidad de género, no discriminación e igualdad de oportunidades): a) Las trabajadoras tendrán derecho a un día libre para concurrir al final de curso de sus hijos en edad preescolar y escolar, el cual será pago. Para su goce la trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia a la empresa con una antelación no menor a cinco días.-----

b) Tendrán derecho a un día más del previsto legalmente para la realización de los exámenes ginecológico establecidos por la normativa vigente. Ese día

Uoff

será remunerado como si trabajara, debiendo presentar certificado médico justificando su ausencia.-----

c) Cuando la trabajadora se encuentre realizando tareas que puedan perjudicar su embarazo, y cuando el médico de la trabajadora así lo prescribiera, ésta tendrá derecho a que la empresa la reubique en lugar y tareas que sean adecuadas a su situación y estado, de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.-----

d) Durante el período de lactancia se facilitarán, sin que ello implique un perjuicio salarial, las condiciones necesarias para que la trabajadora pueda amamantar adecuadamente a su hijo/a.-----

e) Ambas partes asumen la obligación de adoptar todas las medidas necesarias tendientes a prevenir y corregir todo tipo de discriminación o de acoso sexual en el ámbito laboral.-----

DECIMO QUINTO. (Trabajadores/as con responsabilidades familiares) Las empresas permitirán que, los trabajadores con responsabilidades familiares, puedan realizar cambios de turnos, horarios de trabajo, o ausentarse con autorización del trabajo, cuando deban atender asuntos personales o en caso de enfermedad de familiares directos (cónyuge, hijos, padres o nietos a cargo). Ello deberá acreditarse fehacientemente y comunicarse a la empresa con una antelación no menor de 48 horas en caso de asuntos personales (que no podrá exceder de cuatro ocasiones en cada semestre). En la hipótesis de enfermedad la comunicación deberá realizarse dentro de un término razonable.-----

DECIMO SEXTO. (Comisiones) Las partes acuerdan constituir ámbitos bipartitos a los fines de abordar temas de interés común a solicitud de cualquiera de las mismas.-----

DECIMO SEPTIMO. (Desempeño temporario en una categoría distinta a la propia). A efectos de contribuir a mantener los niveles de empleo en la industria durante todo el año, los trabajadores podrán ser convocados a trabajar en categorías y tareas distintas a la propia. Cuando de la convocatoria resulte la prestación de tareas de una categoría inferior, el salario no podrá ser modificado; cuando se presten tareas de una categoría superior durante mas de 2 días consecutivos , el trabajador tendrá derecho a percibir, temporalmente y a partir del tercer día, el salario correspondiente a la categoría superior. El

UOH

desempeño temporal en una categoría superior durante el lapso de 90 días continuos o 120 días alternados en el período del último año inmediato, otorgará derecho a la permanencia en la misma.-----

DECIMO OCTAVO. (Licencia sindical remunerada): 1) Se acuerda un régimen de licencia sindical remunerada que regirá para todas las empresas del sector Molinos de Arroz, dejándose sin efecto el convenio de fecha 30 de enero de 2007 suscrito en el Consejo de Salarios que regulaba esta materia hasta el presente.-----

2) Son beneficiarios de la licencia sindical los delegados sindicales de empresa y delegados de rama.-----

3) Horas de licencia sindical: la licencia será equivalente a media hora remunerada por cada trabajador permanente inscripto en la planilla de trabajo de la empresa, con un mínimo de 24 hrs. Mensuales considerando tanto el establecimiento principal de la empresa como las agencias o sucursales.-----

4) Acumulación de las horas sindicales: las horas sindicales generadas serán usufructuadas en el mes siguiente, y sólo podrán acumularse hasta un máximo de 150 horas para el mes subsiguiente, las que en caso de no gozarse se perderán.-----

5) El uso de la licencia sindical será comunicada a la empresa con una antelación de 24 horas, quedando exceptuado del preaviso los delegados de rama ante el Consejo de Salarios y los casos de fuerza mayor, sin perjuicio de la debida justificación posterior.-----

El sindicato y la empresa acordarán el uso de las horas sindicales de forma tal que no altere el normal funcionamiento de la misma, teniéndose en cuenta en todos los casos la finalidad de dicha licencia. En todos los casos antes del cierre del mes se deberá presentar la documentación que acredite el uso de las horas sindicales.-----

6) De las horas sindicales deberá reservarse un porcentaje equivalente al 30% para otorgarse a los dirigentes de rama.-----

7) Las sumas que las empresas abonen al trabajador por horas de licencia sindical tendrán a todos los efectos legales naturaleza salarial y el monto será igual al que hubiera percibido dentro de la jornada legal o convencional, en caso de haber trabajado.-----

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

UGH

8) Se dispondrá de un tope máximo de 20 horas mensuales no remuneradas ni acumulables para la asistencia a eventos o cursos de capacitación sindical. Su uso deberá acordarse previamente con la empresa y nunca podrán ser gozadas simultáneamente por más de tres trabajadores.-----

DECIMO NOVENO. (Condiciones más favorables). Aquellas empresas que tengan condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente convenio deberán seguir otorgándolas.-----

VIGÉSIMO. (Cláusula de Prevención y solución de conflictos). 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 comprometen a convocar a la otra a una instancia de negociación en la empresa en un plazo que no superará las 24 hrs.; 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 este actúe como conciliador; d) Durante el transcurso de los procedimientos previstos en los numerales anteriores, el sindicato no adoptará medidas gremiales algunas, salvo las asambleas originadas por razones graves y urgentes, y las empresas dejarán en suspenso las medidas que provocaron la situación conflictiva.-----

VIGÉSIMO PRIMERO. (Cláusula de paz). Durante la vigencia del presente convenio la organización sindical no realizará petitorios de mejoras salariales o relativas a nuevos beneficios, ni promoverán acciones gremiales sobre los aspectos acordados y negociados en el presente acuerdo, salvo a lo que en nivel general disponga la FOEMYA, COFESA o PIT-CNT.-----

VIGÉSIMO SEGUNDO. (Deber de influencia) En lo que se refiere al debido cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente convenio las partes asumen su deber de influencia para con sus respectivos asociados y/o afiliados.-----

el ff

VIGÉSIMO TERCERO. (Mecanismo de denuncia) Tanto la Gremial de Molinos Arroceros como la FOEMYA, tendrán el derecho a denunciar el presente convenio conforme al siguiente procedimiento:

a) Ante la existencia de una violación de las obligaciones que el presente convenio pone a cargo de la contraparte profesional, la parte que invoca el incumplimiento deberá previamente solicitar la convocatoria del Consejo de Salarios del Subgrupo 05 Molinos de Arroz a fin de plantear dicha situación.-----

b) Caso de no prosperar la conciliación, la parte que ha invocado el incumplimiento quedará habilitada para denunciar el presente acuerdo; denuncia que deberá ser formalizada mediante comunicación fehaciente a la contraparte profesional y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.-----

c) La extinción del convenio por el mecanismo de denuncia pactada en esta cláusula será registrado y publicado por el Poder Ejecutivo en la página WEB.---

The image shows several handwritten signatures and stamps. At the top left, there is a signature that appears to be 'Luis Pizarro' with 'M.T.S.S.' written below it. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'Luis Pizarro' with 'M.T.S.S.' written below it. To the right, there is another signature that appears to be 'Luis Pizarro' with 'M.T.S.S.' written below it. There are also some other scribbles and lines around the signatures.

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 28 de abril de 2011

Pase a la División Documentación y Registro.

[Handwritten Signature]

LUIS CÉSAR ROMERO
Director Nacional de Trabajo

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

Montevideo, 3 MAY 2011

Reg. Con el N° 184/2011

Folio, 01 al 12

Grupo A

Sub-Grupo 05

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

[Handwritten Signature]
Por Div. Doc. y Registro

ESS, Ma. del CARMEN LARIA
Secretaria (I) Div. Doc. y Registro