

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el 11 de Diciembre de 2020, ante la División Negociación Colectiva de la DINATRA – MTSS, representada en este acto por la Dra.

Erica Díaz. **COMPARECEN:** **POR UNA PARTE: CAMARA URUGUAYA DE FABRICANTES DE PASTAS**, representada en este acto por los Sres. Gustavo Capalvo, Raúl Muñoz y Dr. Pablo Durán, y **POR OTRA PARTE: la Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines (FOEMYA)** representada por las Sras. Martina Pereira, Ivana Ramírez, Johana Cazaux y el Sr. Claudio Suárez, asistidos por la Dra. Jacqueline Vergés, en su calidad de delegados de dichas organizaciones y en nombre y representación de las empresas y trabajadores que componen el **Capítulo 12.2 "Fábricas de Pastas" del Grupo 01; "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco"**, quienes dejan constancia de lo siguiente: -----

En este acto se recepciona por parte del MTSS el Convenio Colectivo del Sector **Grupo 01, Subgrupo 12 Capítulo 2, "Fábricas de Pastas"** celebrado el día 10 de diciembre de 2020, que se adjunta. -----

Se lee la presente y se firma en señal de conformidad, en seis ejemplares en el lugar y fecha indicados. -----

[Handwritten signature]
MTSS

[Handwritten signature]
Jacqueline G. Vergés Saravia
ABOGADA
MAT. 7612

CONVENIO COLECTIVO: FÁBRICAS DE PASTAS.- En la ciudad de Montevideo, el día 10 de diciembre de 2020, entre POR UNA PARTE, **CAMARA URUGUAYA DE FABRICANTES DE PASTAS** representada por los Sres. Gustavo Capalvo; Raúl Muñoz y Dr. Pablo Durán; POR OTRA PARTE: **FOEMYA (FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS MOLINEROS Y AFINES)** representado por, las Sras. Martina Pereira, Ivana Ramírez, Johana Cazaux y los Sres. Claudio Suárez, asistidos por la Dra. Jacqueline Vergés, en su calidad de delegados de dichas organizaciones y en nombre y representación de las empresas y trabajadores que componen el **Capítulo 12.2 "Fábricas de Pastas"** del Grupo 01, "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco", quienes **CONVIENEN** en celebrar el siguiente convenio colectivo que regulará las condiciones del sector, en los siguientes términos.

PRIMERA: (Antecedentes):

- 1.1) La situación de emergencia sanitaria COVID-19, declarada por decreto del Poder Ejecutivo No 93/20, del 13 de marzo de 2020, determinó que el Consejo Superior Tripartito decidiera que "dadas las circunstancias excepcionales de la coyuntura actual por la que atraviesa el país, por consenso de sus integrantes, acuerda solicitar a los grupos de actividad de los Consejos de Salarios, atender los lineamientos del Poder Ejecutivo correspondientes a la Octava Ronda" (acta de fecha 7 de julio de 2020).
- 1.2) El 3 de setiembre de 2020, el Consejo de Salarios del Grupo nº 01 (Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco) suscribió un "Acta de Consejo de Salarios" por votación en mayoría, aprobó la propuesta presentada por el Poder Ejecutivo, habiendo votado en contra el sector trabajador.
- 1.3) Dada la excepcionalidad indicada, no se procedió en la octava ronda de los Consejos de Salarios a la apertura de los subgrupos que integran el Grupo nº 1 ((Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabacos), quedando, por ende, el Capítulo II ("Fábricas de Pastas),

Johana Cazaux.

comprendido y alcanzado por lo establecido en dicha "Acta de Consejo de Salarios".

1.4) Del acta de Consejo de Salarios de fecha 13/09/2020, surge que:

a) **Plazo de Vigencia:** se estableció entre el 01 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021.

b) **Ajustes:** se estableció en la misma, un ajuste salarial nominal fijo del 3% al 1° de enero de 2021. El Acta Puente estableció, que los sectores más afectados: (aquellos que registren a noviembre de 2020 un número de cotizantes al B.P.S., igual o inferior al 90% de los cotizantes registrado en noviembre de 2019), podrán diferir dicho aumento al 1° de abril de 2021. Por otra parte, se estableció que corresponde aplicar un aumento salarial adicional para aquellos trabajadores con salarios nominales al 31 de diciembre de 2020 iguales o inferiores a \$ 22.595 (pesos uruguayos mil quinientos noventa y cinco) (5 BPC al 1° de enero de 2020) quienes recibirán, en la oportunidad que corresponda, (1 de enero de 2021 o 1 de abril de 2021) un aumento adicional del 1% que no se descontará del correctivo nominal final.

c) **Correctivo final:** se aplica un correctivo final al 30 de junio de 2021, una vez conocidos los datos del IPC registrados en el período, equivalente a la inflación del año móvil (1/7/20-30/6/21), descontando el aumento salarial nominal otorgado de 3% en el período (1/1/21 o 1/4/21 según corresponda), sin tener en cuenta el 1% adicional para salarios sumergidos otorgado en esa fecha, y descontando también la caída del PBI en el año 2020. Disponiendo por último que la recuperación salarial se hará en posteriores negociaciones, en cuanto las condiciones de crecimiento lo permitan.

1.5) En virtud de lo anteriormente señalado, una vez aplicado el aumento salarial nominal fijo referido a los salarios mínimos nominales por categorías vigentes al 1° de enero de 2021, serán:

CATEGORIA 44 HORAS SEMANALES	JORNAL 8 HS \$	% de Aumento
CAJERO	\$931	1,03x1,01=4,03%
EMP. MOSTRADOR	\$903	1,03x1,01=4,03%
OBRERO DE LIMPIEZA SECTOR COMERCIAL	\$903	1,03x1,01=4,03%
AYUDANTE DE REPARTO CON COBRANZA(C/QUEBRANTO DE CAJA INCL.)	\$918	1,03x1,01=4,03%
REPARTIDOR EN BIRODADO (C/QUEBRANTO DE CAJA INCL.)	\$918	1,03x1,01=4,03%
AYUDANTE DE REPARTO	\$831	1,03x1,01=4,03%
SUPERVISOR/A DELIVERY	\$1.098	1,03=3%
CHOFER	\$1.029	1,03=3%
CHOFER COBRADOR REPARTIDOR (C/QUEBRANTO DE CAJA INCLUIDO)	\$1.124	1,03=3%
CATEGORIA 48 HORAS SEMANALES	JORNAL 8 HS \$	
ENCARGADO	\$1.250	1,03=3%
APRENDIZ (>18 años)	\$831	1,03x1,01=4,03%
OBRERO GRAL.	\$903	1,03x1,01=4,03%
OBRERO DE LIMPIEZA SECTOR PRODUCCIÓN	\$903	1,03x1,01=4,03%
½ OFICIAL	\$956	1,03=3%
AYUDANTE DE COCINA	\$956	1,03=3%
COCINERO	\$987	1,03=3%
OFICIAL	\$1.098	1,03=3%

Sin perjuicio de ello, para aquellas empresas que a noviembre de 2020 tengan un número de cotizantes al BPS igual o inferior al 90% de los cotizantes en noviembre de 2019, el aumento nominal fijo y el aumento adicional, será abonado el 1° de abril de 2021.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Juan Carlos' and 'Jury'.

1.6) Sin perjuicio de todo lo antedicho: las organizaciones colectivas de trabajadores y empleadores aquí comparecientes, como ha sido tradición entre ellas, fruto del diálogo social, autonomía colectiva y representatividad que ostentan, han desarrollado un proceso de negociación bipartito que les ha permitido alcanzar el acuerdo que se plasma en el presente convenio colectivo, cuyas estipulaciones se articulan en lo que se dirá con las consagradas en el "Acta del Consejo de Salarios", 8ª Ronda, individualizada

1.7) **SEGUNDA: (Sujetos Hábiles de la Negociación Colectiva: Ámbito de aplicación):** El presente convenio colectivo es celebrado por las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores del Sector Fábricas de Pastas (que integran el Grupo 1º "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco). Por consiguiente, tiene carácter nacional y abarca a todas las empresas del sector y sus trabajadores dependientes, excluyéndose al personal de dirección, confianza y superior de las empresas, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo.

TERCERA: (Vigencia): El presente convenio colectivo abarca el periodo comprendido entre el 1º de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022, una vez vencida la 8ª Ronda de Consejo de Salarios (convenio puente).

CUARTA: (Ajustes salariales): Los salarios de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente, se ajustarán en las oportunidades y según regulaciones que se establecen a continuación:

4.1) 1º de julio 2021: A Los salarios vigentes al 30 de junio de 2021 se otorga un aumento salarial nominal fijo del 3%:

Este aumento, será acumulado, con la aplicación del correctivo final tal cual esta regulado en la cláusula quinta del Acta de Consejo de Salarios de fecha 3 de setiembre de 2020 (8ª. Ronda – convenio puente).

4.2) 1 de octubre de 2021(recuperación salarial): en cumplimiento de lo dispuesto en la cláusula quinta del Acta de Consejo de Salarios de fecha 3 de

setiembre de 2020, a los efectos de "recuperar la pérdida del poder adquisitivo del salario verificada al finalizar la 8ª. Ronda", los salarios se incrementarán en el porcentaje que corresponda equivalente al 50 % del porcentaje de pérdida de PBI 2020 (1/1/2020 al 31/12/2020) descontado al finalizar el convenio puente 8ª. Ronda de Consejo de Salarios.

4.3) 1º de enero 2022: Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2021 ajustarán con un aumento nominal salarial fijo con un porcentaje del 3 %.

4.4) Ajuste adicional: Aquellos trabajadores que al 31 de diciembre de 2021 perciban salarios nominales iguales o inferiores a \$ 22.595, el 1 de enero de 2022 recibirán un aumento adicional fijo del 1 % que no será descontado del correctivo final.

4.5) 1 de abril de 2022 (recuperación salarial): En cumplimiento de lo dispuesto en la cláusula quinta del Acta de Consejo de Salarios de fecha 3 de setiembre de 2020, a los efectos de "recuperar la pérdida del poder adquisitivo del salario verificada al finalizar la 8ª. Ronda", los salarios se incrementarán en el 50 % restante de pérdida de PBI 2020 (1/1/2020 al 31/12/2020), descontado al finalizar el convenio puente 8ª. Ronda de Consejo de Salarios.

4.6) En cada una de las oportunidades antes referidas, las partes suscribirán un acta en la que dejarán asentado el porcentaje de ajuste que corresponda aplicar. De la misma forma se procederá en relación al correctivo final que se establece en la cláusula siguiente.

QUINTA: (Correctivo final): Al final del convenio se aplicará, un aumento nominal salarial adicional **en más si lo hubiere** por la diferencia entre la inflación observada durante el plazo de vigencia del presente convenio – 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2022 menos los aumentos salariales verificados durante la vigencia del presente (**3% el 1 de julio de 2021 y 3% el 1 de enero de 2022**) quedando excluidos los aumentos experimentados en recuperación de la pérdida del valor adquisitivo verificada respecto de la 8ª. Ronda de Consejo de Salarios (cláusula quinta) y el aumento o ajuste

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

adicional para salarios sumergidos (cláusula 4.4); **a efectos de asegurar que no haya pérdida de salario real en dicho período.**

El pago del correctivo se efectivizará como plazo límite al percibir los haberes de agosto de 2022.

SEXTO: Mantenimiento de condiciones de trabajo, beneficios, categorías laborales, licencia sindical. Las partes acuerdan mantener las condiciones de trabajo, beneficios, categorías laborales, licencia sindical, reguladas en el Acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 21 de setiembre de 2018 y hasta tanto un nuevo acuerdo de Consejo de Salarios o Convenio Colectivo del sector, lo sustituya.

Se transcriben a continuación los beneficios y condiciones de trabajo:

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

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

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

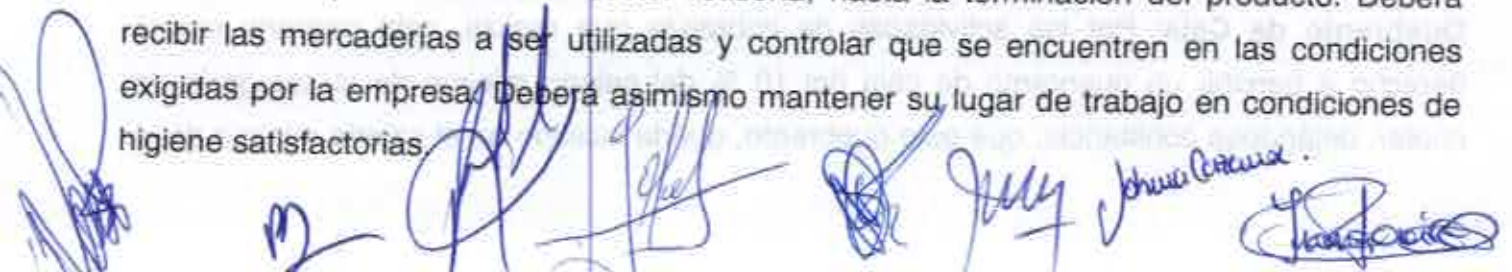
ENCARGADO: Es la persona que en la casa central y/o sucursales es responsable de todos los trabajos que se realizan en el establecimiento a su cargo y del personal a su servicio, así como el control sobre stock de materia prima y productos terminados.

OFICIAL: Es el operario que realiza todas las operaciones de manufacturación de la mercadería que se elabora siendo responsable de la calidad de producción. Será de su responsabilidad el cuidado y aseo de las máquinas de producción utilizada. En aquellas empresas que no tengan empleado de mostrador, realizará las tareas del mismo.

SUPERVISORA DE DELIVERY: Existirá esta categoría cuando en la empresa haya más de 30 trabajadores en planilla. Es la empleada/o que tiene como función principal la organización y supervisión de los repartos y entregas; recepción y seguimiento de los pedidos telefónicos para su entrega, traza las rutas de entrega de pedidos y las asigna, optimizando los tiempos con el fin de reducir el tiempo de espera, coordina los horarios del personal de delivery, supervisa al personal del sector de reparto. Para el caso de que maneje dinero cobrará además, quebranto de caja, a razón del 10 % del salario percibido.

MEDIO OFICIAL: Son los operarios mayores de 18 años que ayudan en todas las tareas que corresponden al oficial bajo las órdenes de éste, pudiendo sustituirlo temporariamente. Será de su responsabilidad la carga y descarga de mercaderías, debiendo realizar las tareas de limpieza del local y sus instalaciones.

COCINERO: Es el operario que tendrá la responsabilidad de la preparación de las materias primas (limpieza, cocción, etc.) para la elaboración de los rellenos para las pastas también para todo lo que se refiere al sector rotisería, hasta la terminación del producto. Deberá recibir las mercaderías a ser utilizadas y controlar que se encuentren en las condiciones exigidas por la empresa. Deberá asimismo mantener su lugar de trabajo en condiciones de higiene satisfactorias.



AYUDANTE DE COCINA: Es el operario que realiza tareas de cocina en forma no autónoma y bajo la supervisión del oficial, cocinero o encargado.

OBRAERO/A GENERAL: Son las personas mayores de 18 años que además del aprendizaje, hacen el reparto de los productos elaborados, desempeñan las funciones de mandadero y en general, ayudan en todas las tareas de la empresa.

OPERARIO/A DE LIMPIEZA: Las empresas que tengan 25 trabajadores en adelante, deberán contar con operarios/as de limpieza que se encargarán del aseo de las oficinas, servicios higiénicos, así como de la limpieza de los pisos en sala de ventas y mostrador, utilizando para ello los elementos de protección adecuados a su función. Se recomienda que aquellas empresas que tengan menos de 25 trabajadores tengan personal para este tipo de tareas.

APRENDIZ/A: Son las personas mayores de 16 años y menores de 18 años que cumplen las mismas tareas que el obrero general. Son los obreros/as que recién ingresados/as no tienen conocimiento alguno de las diversas tareas que se desarrollan dentro del ramo. Tendrán esta categoría durante un período de cien jornales, continuos o discontinuos, pasando luego a la de obrero/a general.

CHOFER: Es la persona que realiza el reparto de las mercaderías en los vehículos automotores que la empresa ponga a su disposición. En los casos en que no haya tareas de reparto; realizará internamente las tareas que sean requeridas.

CHOFER – REPARTIDOR – COBRADOR: Es la persona que realiza el reparto de la mercadería en los automotores que le proporcione la empresa (se excluye motonetas y bimotores) siendo además, responsable del manejo de dinero y documentos (cobranza). Estas dos actividades, deben ser la principal labor del chofer. En los casos que no haya actividades de reparto, podrá accesoriamente, realizar tareas internas de la empresa.- Se deja constancia que aquellos choferes que al 30 de junio de 2006 real y efectivamente realizan las actividades de chofer repartidor cobrador, pasarán a esta categoría con el beneficio adicionado en el presente.

Quebranto de Caja: Por las actividades de cobranza que realiza, este operario tendrá derecho a percibir un quebranto de caja del 10 % del salario mínimo de la categoría de chofer, dejándose constancia, que este quebranto, queda incluido en el salario mínimo de la

4

categoría, lo que determina que el salario sea un 10 % superior a la categoría de chofer (quebranto incluido).

AYUDANTE DE REPARTO: Es la persona que acompaña al chofer colaborando con la carga y descarga de la mercadería y su entrega. En los casos en que no haya tareas de reparto, realizará internamente las tareas que le sean requeridas.

AYUDANTE DE REPARTO CON COBRANZA: Es la persona que acompaña al chofer de reparto colaborando con la carga y descarga de la mercadería y su entrega y a su vez, realiza la tareas de cobranza (manejo de dinero y documentos).

Quebranto de Caja: Por las actividades de cobranza que realiza, este operario tendrá derecho a percibir un quebranto de caja del 10 % del salario mínimo de la categoría de ayudante de reparto, dejándose constancia, que este quebranto, queda incluido en el salario mínimo de esta categoría.

REPARTIDOR EN BIRODADO: Es el operario que realiza el reparto o entrega de productos personalmente o en birodado (bicicleta, ciclomotor, moto, etc.), y realiza las cobranzas de la mercadería entregada. Este operario tiene incluido por concepto de quebranto de caja un 10% del salario de la categoría de ayudante de reparto.

EMPLEADO/A DE MOSTRADOR: Es la persona encargada de la venta de los productos que comercializa la empresa, debiendo acondicionar la mercadería procediendo a su envasado, pesaje o conteo, así como a facturar y cobrar el importe de la venta (si en la empresa no existiera cajera), atendiendo asimismo los pedidos telefónicos. Cuando en la empresa haya hasta 30 trabajadores en planilla de control de trabajo, deberá además, organizar y supervisar el reparto externo de mercadería. Deberá mantener en orden su lugar o área de trabajo.

CAJERO/A: Es la persona encargada de efectuar los cobros al público, facturar las ventas y atender el teléfono, entregando la mercadería vendida, siendo de su responsabilidad, la liquidación de la cobranza de las ventas efectuadas en el reparto externo. Percibirá además de su remuneración, un 10% más, por concepto de quebranto de caja.

6.3) TRABAJO EN CATEGORÍA SUPERIOR Y/O ASCENSO DE CATEGORIAS: Todo/a trabajador/a podrá ser capacitado/a y/o entrenado/a para poder realizar funciones en una categoría superior por un plazo de noventa días. En dicho período el trabajador/a realizará

[Handwritten signatures and initials]

tareas siendo supervisado/a por un trabajador de jerarquía superior. Queda especialmente establecido que la capacitación que se brinda a un trabajador no se producirá para sustituir a un trabajador de la categoría superior ausente. Durante dicho período y en esas condiciones no percibirá diferencia salarial, en cambio sí la percibirá si el trabajo en la categoría superior se da para suplir a un trabajador ausente. Asimismo, luego de cumplido el período de capacitación, siempre que ejecute la tarea en una categoría superior en una jornada de trabajo total o parcial cobrará la diferencia salarial correspondiente y cuando se produzca una vacante en dicha categoría superior, tendrá derecho prioritario para ocupar la vacante en la misma.

6.4) CARNÉ DE SALUD: La empresa se hará cargo para los trabajadores que tengan una antigüedad de un año en la empresa, del pago equivalente al costo del carné de salud, según expedido por la Intendencia Municipal de Montevideo y sus posteriores renovaciones bi-anales en primera concurrencia. Asimismo, cada empresa abonará a sus trabajadores las horas que insuma el trámite para la obtención del carné de salud cuando el mismo coincida con el horario laboral del trabajador. Se entiende por obtener el referido carné la primera concurrencia en cada renovación al servicio respectivo. Asimismo, se pagarán las horas que sean necesarias para la realización del curso de manipulación de alimentos exigido por la reglamentación vigente.

6.5) LICENCIAS ESPECIALES: Se ratifican las licencias otorgadas en el art. 11 del decreto 507/2006 los que a continuación se transcriben: **a) Licencia por fallecimiento:** a.1- En caso de fallecimiento de padres, hermanos, cónyuge o hijos del trabajador, se concederá una licencia de tres días pagos. a.2 – En caso de fallecimiento de nietos del trabajador, se concederá una licencia de dos días con goce de sueldo. a.3 – En caso de fallecimiento de suegros o abuelos del trabajador, se otorgará una licencia de un día pago. **b) Licencia por paternidad:** En caso de nacimiento de cada hijo, el personal gozará de una licencia de un día pago. En todos los casos el trabajador deberá presentar el documento correspondiente que acredite el generamiento de este derecho. **c) Licencia por matrimonio:** cuando el trabajador haya solicitado con un preaviso de 30 días, la licencia ordinaria o legal a efectos de contraer matrimonio, otorgada la misma, será irrevocable por parte de la empresa. Dichas licencias resultarán aplicables en cuanto resulten más beneficiosas que lo dispuesto en las Leyes 18.345, 19.161 o la normativa legal vigente en la materia.

6.6) ROPA DE TRABAJO: a) Las empresas deberán proveer sin cargo a sus trabajadores dos uniformes por año, no pudiendo entre ambas entregas transcurrir un periodo superior a seis meses. b) Cada uniforme estará compuesto por un pantalón, camisola, cofia y gorro de trabajo reglamentario y en el caso de la empleada de mostrador, podrá sustituirse por túnica. En los casos que el trabajo lo requiera, se deberá entregar además delantal Asimismo, con la entrega del uniforme de invierno, las empresas darán una campera polar; con la salvedad que en el sector producción, se entregue una campera o chaleco polar, según el caso, a efectos de evitar accidentes laborales y en cumplimiento con las normas de seguridad en el trabajo que correspondan. c) Para el personal de limpieza se entregará además un par de botas en caso de necesidad. d) A los choferes se les entregará una campera de abrigo impermeable por año. e) En las empresas que cuenten con cámara frigorífica negativa, existirá en la puerta de acceso a la misma, dos equipos apropiados para su ingreso por parte del personal. Los trabajadores deberán cuidar la ropa entregada la cual mantendrán en condiciones de higiene.

6.7) TRABAJO NOCTURNO: El personal que deba realizar tareas entre las 22 P.M. y las 6 A.M. cualquiera sea la hora de comienzo del turno percibirá una compensación del 20%. En caso que las horas extraordinarias coincidan con el horario nocturno el porcentaje referido se aplicará tomando como base el valor de la hora extra. Esta compensación no operará para el trabajador que cumpla tareas exclusiva de sereno.

6.8) DÍA DEL TRABAJADOR DE LAS FÁBRICAS DE PASTA: Se establece que el día 18 de agosto de cada año, se conmemorará el día del trabajador de las Fábricas de Pastas, el cual se considera feriado no laborable. Queda especialmente establecido por las partes, que si el 18 de agosto cayera en día domingo, se trasladará en las mismas condiciones para el día martes posterior. En consecuencia, si el trabajador no labora dicho día percibirá su salario como si lo hubiera trabajado y si lo trabaja, percibirá doble paga.

6.9) EXCLUSIONES: No estarán comprendidos o alcanzados con los aumentos salariales establecidos en el presente ni cobrarán los otros beneficios regulados, el personal superior, de confianza o de dirección.

6.10) REGLAMENTACIÓN DE LA LICENCIA SINDICAL (art. 4º de la ley N° 17.940): Las partes, con vigencia 1 de julio de 2013 y conforme a lo dictado en art. 4 de la ley No. 17.940

(Handwritten signatures in blue ink)

regulan la licencia sindical conforme a: El derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical se regulará conforme a las siguientes disposiciones:

ALCANCE.- La licencia sindical se aplica a todas las empresas del sector con organización sindical constituida.-

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

A) LICENCIA SINDICAL PAGA A DIRIGENTES SINDICALES DE BASE O DE EMPRESA:

CÁLCULO DE HORAS SINDICALES.: I) Se establece como licencia sindical para los delegados de base de cada empresa el equivalente a media hora por cada trabajador que revista en la planilla de trabajo. Sin perjuicio de lo regulado queda establecido que ninguna empresa del sector tendrá menos de cuatro horas/mes por concepto de licencia sindical. **II)** No se tendrán en cuenta para la determinación antedicha, aquellos trabajadores que en forma habitual y permanente, en cada mes calendario no superen 10 (diez) jornadas efectivas de trabajo.

B) LICENCIA SINDICAL PAGA PARA DIRIGENTES SINDICALES NACIONALES O DEL SINDICATO DE RAMA FOEMYA:

CÁLCULO DE HORAS SINDICALES: Se acuerda que los dirigentes nacionales del Sindicato compareciente **FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS MOLINEROS Y AFINES (FOEMYA)** gozarán de una licencia sindical en las empresas del sector de **OCHENTA** horas por cada delegado nacional de Rama.

Queda especialmente establecido, que en una misma empresa podrán coexistir con derecho a licencia sindical como dirigentes nacionales de rama hasta un máximo de **DOS**; por lo que, de darse ese caso, la empresa deberá soportar el pago de hasta un máximo de **CIENTO SESENTA** horas de licencia sindical a razón de 80 por cada uno. Queda especialmente establecido, que para aquellas empresas que tengan hasta 30 trabajadores en planilla de trabajo y con las salvedades antes indicadas, como máximo podrá existir un delegado nacional de rama.

FOEMYA se compromete por escrito, a comunicar a las empresas del caso, la nómina y vigencia de la designación de los delegados nacionales a los efectos del cumplimiento de lo pactado en la presente acta.

NO ACUMULACION DE LAS HORAS.- Se establece que las horas generadas en un mes no usufructuadas, no podrán ser acumuladas a otros meses siguientes o posteriores.

COMUNICACIÓN: La utilización de las horas de licencia sindical deberá ser precedida de un pre-aviso mínimo de 24 horas, salvo casos excepcionales e imprevistos, debiéndose coordinar entre el Comité de Base y la Empresa, de tal manera de no alterar el trabajo.

COMPROBANTE: Los delegados que hayan hecho uso de la licencia sindical paga, deberán exhibir posteriormente a la empresa un comprobante del sindicato de rama que justifique dicha licencia.

ACLARACIÓN: Siendo o pudiendo ser, los dirigentes de base también, dirigentes sindicales nacionales, se aclara, que son independientes las horas sindicales que tiene derecho a gozar por las horas sindicales mensuales pagas en calidad de delegado de la empresa, de las horas sindicales mensuales pagas en su calidad de delegado de rama.

FORMA DE REMUNERACIÓN DE LAS HORAS SINDICALES: El monto a abonar por las empresas por las horas que el trabajador destine a la licencia sindical será igual al que hubiera percibido en caso de haber trabajado, teniendo naturaleza salarial a todos los efectos legales.

6.11) FALTAS AUTORIZADAS: **a)** Los/las trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente, tendrán derecho a no concurrir hasta dos días al año a su lugar de trabajo por cuestiones personales y sin acreditación documental, días en los que no se generará paga salarial. **b)** Para poder hacer uso de este beneficio, deberán comunicarlo a la empresa con una antelación de 48 horas. Dichas ausencias no generan salario; pero no generan pérdida de la prima por presentismo correspondiente a dicho mes, por el goce de este derecho. **c) Exclusiones:** Queda especialmente convenido, que este beneficio, no podrá usufructuarse ni gozarse los días domingo sin excepción. **d)** En aquellas empresas de hasta 20 trabajadores, este beneficio, solo podrá ser gozado a razón de un trabajador máximo por día. En estas empresas además, no podrá gozarse los días 29 de cada mes, así como los días 24 y 31 de diciembre de cada año. **e)** El uso de los días por ausencias se

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

computa del 1ero. de julio de cada año al 30 de junio del año siguiente. f) En las empresas de entre 20 y 40 trabajadores, siempre que haya existido el aviso previo, podrán hacer uso de este beneficio, en un mismo día, hasta un máximo de tres trabajadores. g) En las empresas de entre 40 y 60 trabajadores, siempre que haya existido el aviso previo, podrán hacer uso de este beneficio, en un mismo día, hasta un máximo de seis trabajadores. h) En las empresas de más de 60 trabajadores, siempre que haya existido el aviso previo, podrán hacer uso de este beneficio, en un mismo día, hasta un máximo de diez trabajadores. i) No se computarán para la escala precedente, los trabajadores que en forma habitual y permanente en cada mes calendario no superen diez jornadas efectivas de trabajo. II) **FALTAS AUTORIZADAS PARA TRABAJADORES/AS CON MENORES A CARGO DE HASTA 14 AÑOS:**

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

6.12) ENTREGA DE MERCADERÍA CRUDA: (Pasta fresca u otro producto similar).- La empresa (a su elección) entregará en forma semanal a cada trabajador (un día a la semana), un kilo y medio de mercadería cruda sin costo para el trabajador/a. En caso de mediar acuerdo de partes, la entrega se realizará con rotación en los productos. A todos los efectos tributarios y en un todo de acuerdo a lo dispuesto en el art. 167 de la Ley 16.713, se establece el valor ficto de la pasta mensual a entregar a cada trabajador en la suma de \$ 300.

6.13) CLAUSULA PREVENCION DE CONFLICTOS: Las partes acuerdan que apuestan al diálogo para la autocomposición de cualquier situación de cualquier naturaleza que pudieran dar lugar a un caso de diferendo o conflicto y a tales efectos, convienen que antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier naturaleza se convocará al Consejo de Salarios del Grupo correspondiente a los efectos de que asuma competencias como

conciliador y componedor de tales circunstancias. En caso que dichas tratativas fracasaren, las partes quedarán en libertad de acción.-

6.14) CLAUSULA DE PAZ: Durante la vigencia de este convenio, las organizaciones sindicales y los trabajadores del sector no realizarán acciones gremiales referidas a mejoras salariales o aumentos que queden alcanzados y comprendidas en el objeto del presente acuerdo o que fueran discutidos en esta negociación. Se exceptúan las medidas sindicales adoptadas con carácter sindical por el COFESA, FOEMYA y el PIT-CNT.

6.15) Las partes ratifican la vigencia tal cual de la cláusula séptima del acta de Consejo de Salarios de fecha 10 de agosto de 2005 que recoge el convenio colectivo de fecha 10 de agosto de 2005.

6.16) En ningún caso la aplicación de las cláusulas establecidas en este convenio así como los mínimos salariales allí fijados y sus respectivos ajustes, podrán interpretarse en el sentido de limitar las mejorar las condiciones y / o beneficios de que gocen los trabajadores, ya sea en forma individual o colectiva ni condiciones más beneficiosas que las empresas tengan acordadas con sus trabajadores. –

SEPTIMA: (Comunicación y constancia).- REGISTRO Y PUBLICACIÓN.- Los delegados del sector empleador y del sector trabajador presentan este Convenio Colectivo de sector de actividad del Grupo 01 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco", Subgrupo 12 "Fabricación de helados, panaderías, confiterías" Capítulo 12.2. "Fábricas de Pastas", solicitan conforme a lo dispuesto en los art. 14 y 16 de la Ley 18.566, la recepción del presente convenio por el Consejo de Salarios del sector a los efectos de posterior registro y publicación, siendo incluido en la página web del M.T.S.S., a efectos que resulte de aplicación obligatoria para todos los trabajadores y empleadores comprendidos en el capítulo "Fábricas de Pastas" conforme al ámbito de aplicación del presente.. Asimismo se dispondrá su publicación en el Diario Oficial por parte del MTSS o en su caso, por cualquiera de las partes profesionales.

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

Para constancia se firman siete ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including several illegible signatures and one that appears to read 'Johanna...'.

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

14 DIC 2020

Montevideo,

Reg. Con el N° 2932/2020

Folio 01 al 10

Grupo 01

Sub-Grupo 12, C20, 2



.....

Por Div. Doc. y Registro
Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Supervisora
División Documentación y Registro
Dirección Nacional de Trabajo

