

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el 21 de octubre de 2022, ante la División Negociación Colectiva de la DINATRA – MTSS, representada en este acto por la Dra. Mariam Arakelian, COMPARECE: **La Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines (F.O.E.M.YA.)** representada por Martina Pereira, asistida por la Dra. Jacqueline Vergés, y manifiesta que: las partes profesionales integrantes del **Consejo de Salarios del Grupo N° 1 “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco”, Subgrupo 12 Capítulo 2 “Fábricas de Pastas” (FOEMYA y la Cámara Uruguaya de Fabricantes de Pastas)** llevaron a cabo negociaciones en el marco de la novena Ronda de Consejos de Salarios, habiendo arribado a un Convenio Colectivo del sector, que presenta en este acto ante la delegada del Poder Ejecutivo, el que se recepciona y se adjunta formando parte de la presente.

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


Jacqueline G. Vergés Saravia
ABOGADA
MAT. 7612




MTSS

REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO
NEGOCIACION
COLECTIVA


CONVENIO COLECTIVO: FÁBRICAS DE PASTAS: En la ciudad de Montevideo, el día 18 de octubre de 2022, 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, Johana Cazaux y el Sr. Claudio Suárez, asistidos por la Dra. Jacqueline Vergés, **CONVIENEN** en celebrar el siguiente convenio colectivo que regulará las condiciones del sector, en los siguientes términos.


PRIMERA: (Antecedentes):

- 1.1) Con fecha 10 de diciembre de 2020, los sujetos hábiles de la negociación colectiva, perfeccionaron convenio colectivo que fuera presentado oportunamente ante el Consejo de Salarios, regulando las condiciones salariales del sector, para el período 1 de julio de 2020 al 30 de junio de 2022.
- 1.2) Como es tradición en el sector, los representantes de la organización sindical de rama y empresas, han mantenido sucesivas y reiteradas reuniones a los efectos de, mediante la negociación colectiva, establecer las condiciones de un nuevo convenio colectivo para el período 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2024.
- 1.3) Las partes, dejan constancia, que con vigencia 1 de julio de 2022, han aplicado el correctivo final del convenio vencido con fecha 30 de junio de 2022.-

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 1° "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 1° de julio de 2022 y el 30 de junio de 2024.-

 **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) 1° de octubre de 2022:** A Los salarios vigentes al 30 de setiembre de 2022 se otorga un aumento salarial fijo del 2 %.


4.2) 1 de enero de 2023: A Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2022 se otorga un aumento salarial fijo del 3 %.


4.3) 1 de abril de 2023: A Los salarios vigentes al 31 de marzo de 2023 se otorga un aumento salarial fijo del 3 %.-

 **4.4) 1 de Julio de 2023:** A Los salarios vigentes al 30 de junio de 2023 se otorga un aumento salarial fijo del 4%.

4.5) 1 de octubre de 2023: A Los salarios vigentes al 30 de setiembre de 2023 se otorga un aumento salarial fijo del 2 %.

4.6) 1 de enero de 2024: A Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2023 se otorga un aumento salarial fijo del 2 %

 **4.7)** En cada oportunidad que corresponda, 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 a los correctivos que correspondan aplicar conforme a las emergencias del presente.

 **QUINTA: (Correctivos Inflacionarios):** Cada doce meses de vigencia del convenio, se aplicará un correctivo inflacionario a los efectos de adecuar los

salarios para el caso de que la inflación del período haya sido superior a los aumentos otorgados en el mismo.

5.1) Al 30 de junio de 2023, se aplicará El primer correctivo inflacionario. Dicho correctivo se otorgará con respecto a la inflación experimentada en el periodo 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2023.-

Asimismo, luego de aplicado el correctivo inflacionario que corresponda, se acumulará, por concepto de crecimiento real de salario, un 0.5 %.-

El pago de lo anteriormente regulado, se deberá abonar, como máximo, en el plazo límite en que se percibirá el salario del mes agosto de 2023.




5.2) El segundo correctivo inflacionario, se otorgará el 30 de junio de 2024 con respecto a la inflación experimentada en el periodo 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024.-

Al correctivo inflacionario que corresponda, se adicionará un porcentaje acumulado adicional de 0.5 % por concepto de crecimiento real de salario.-


El pago de lo anteriormente regulado, se deberá abonar, como máximo, en el plazo límite en que se percibirá el salario del mes agosto de 2024.

SEXTO: En un todo de acuerdo a lo indicado, los salarios mínimos por categoría con vigencia 1 de octubre de 2022 (con la inclusión del correctivo inflacionario del convenio vencido), así como con vigencia 1 de enero de 2023 y 1 de abril de 2023, serán los siguientes:

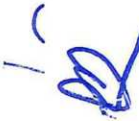
CATEGORIA	FECHA		
	1/10/2022	01/01/2023	01/04/2023
AUMENTOS	2%	3%	3%
CAJERO	1103	1136	1170
EMPL. MOSTRADOR	1078	1110	1143
OBRERO LIMP. COMERCIAL	1078	1110	1143
AYUDANTE REPARTO		1120	1154
C/COBRANZA	1087		
REPARTIDOR EN BIRODADO	1088	1121	1155

AYUDANTE REPARTO	992	1022	1053
SUPERVISOR	1298	1337	1377
CHOFER	1218	1255	1293
CHEFER COBRADOR	1330	1370	1411
ENCARGADO	1480	1524	1570
APRENDIZ	992	1022	1053
OBRERO GRAL.	1078	1110	1143
OBRERO LIMPIEZA		1110	1143
PRODUCCION	1078		
1/2 OFICIAL	1131	1165	1200
AYUDANTE DE COCINA	1131	1165	1200
COCINERO	1169	1204	1240
OFICIAL	1298	1337	1377



SEPTIMA: (Beneficios): Las partes acuerdan mantener las condiciones de trabajo, beneficios, categorías laborales, licencia sindical, reguladas en el Acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 10 de diciembre de 2020, con las salvedades que se acuerdan en el presente, las que tendrán vigencia hasta tanto un nuevo acuerdo de Consejo de Salarios o Convenio Colectivo del sector, lo sustituya, adecue o modifique.



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 en la empresa contados desde su fecha de ingreso; siendo el porcentaje de la prima por antigüedad del 1 % por cada año laboral; c) el porcentaje máxima a cobrar por cada trabajador por concepto de antigüedad será de hasta un máximo de 7 (siete) años de antigüedad. A partir del 1 de enero de 2023 los trabajadores que al 31 de diciembre de 2022 tengan seis años de antigüedad o más, incrementarán la prima por antigüedad en 1 %. A partir del 1 de enero de 2024 los trabajadores que al 31 de diciembre de 2023 tengan siete años de antigüedad o más, incrementaran la prima por antigüedad en 1 %; d) El porcentaje indicado del 1 %, se aplicará sobre el salario laudo (jornal diario por 25) de la categoría de trabajadores emergentes de los Consejos de

Salarios. Si no existiere categorización laboral en los Consejos de Salarios del sector Fábrica de Pastas equivalente al de los trabajadores en cuestión, a los efectos del cálculo del beneficio, se aplicará la categoría del 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 que percibían un sueldo base mensual que sea igual o superior a \$ 60.537 a la fecha de firma del presente, monto que no podrá integrarse con retribuciones que tengan el carácter de partidas variables, por ejemplo, presentismo, antigüedad, etc. Por el contrario, podrán computarse las partidas no gravadas a que hacen referencia los arts. 167 de la ley No. 16713 (ticket o partida alimentación). G) Las partes convienen que si el trabajador se encuentra amparado al seguro de enfermedad BPS o BSE durante todo el mes calendario, no generara prima por antigüedad en dicho mes, si ello aconteciere parcialmente, generará la prima por antigüedad a prorrata o en proporción de los días trabajados, computándose en tal caso los 3 días no cubiertos por BPS. H) Las partes, determinan que el tope indicado en el literal F), será con vigencia 1 de octubre de 2022: \$ 61.748; al 1 de enero de 2024: \$ 63.600 y al 1 de abril de 2024: \$ 65.508.- En lo sucesivo el tope previsto en esta cláusula, ajustará conforme y en iguales términos que los aumentos de salarios pactados en el presente con sus correspondientes correctivos.

ENTREGA DE MERCADERIA CRUDA (PASTA FRESCA U OTRO PRODUCTO SIMILAR): La empresa a su elección, entregará en forma semanal a cada trabajador un día a la semana, dos kilos de mercadería cruda sin costo para el trabajador/a. Asimismo, los días 29 de cada mes, las empresas entregará a sus trabajadores un kilo de ñoquis y en aquellas empresas que no cuenten con ese producto, se suplirá por otro elaborado por el similar. 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 No. 16713 se establece el valor ficto de la pasta mensual a entregar a cada trabajador en la suma de \$ 420.

OCTAVA: 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.

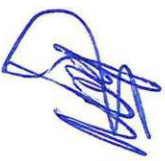
OFICIAL: Es el operario que realiza todas las operaciones de manufacturación de la mercadería que se elabora siendo responsable de la calidad de producción. Será de su responsabilidad el cuidado y aseo de las máquinas de producción utilizada. En aquellas empresas que no tengan empleado de mostrador,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



OBrero/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 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 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.


NOVENA: 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 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.



DECIMA: 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.

DECIMA PRIMERA: LICENCIAS ESPECIALES: Las partes dejan constancia, de la aplicación de las licencias especiales establecidas conforme a las leyes N°18.345 y N°18.458 , N°19.161 (estudio, paternidad, adopción, y legitimación adoptiva, matrimonio, duelo) y N° 19.691 con su modificación en la ley N°19.729 (padres con hijos con discapacidad y licencia por familiares a cargo con discapacidad o enfermedad terminal). Asimismo, queda especialmente establecido con carácter permanente la vigencia del art. 11 del decreto 507/2006, en tanto regula que en el caso de fallecimiento de nietos del trabajador se concederá una licencia con dos días de goce de sueldo y en caso de fallecimiento de suegros o abuelos del trabajador se otorgará una licencia de un día pago.


DECIMA SEGUNDA: ROPA DE TRABAJO: a) Las empresas deberán proveer sin cargo a sus trabajadores dos uniformes por año, no pudiendo entre ambas entregas transcurrir un período 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.



DECIMA TERCERA: 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.



DECIMA CUARTA: 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.

DECIMA QUINTA: 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.



DECIMA SEXTA: 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 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:

CALCULO 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.

DECIMA SEPTIMA: 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 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.

DECIMA OCTAVA: 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.-

DECIMA NOVENA: 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 FOEMYA y el PIT-CNT.

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. –

VIGESIMA: (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”, en virtud del art. 14 y 16 de la Ley 18.566, para la recepción del Consejo de Salarios del sector, y posterior registro y publicación, siendo incluida 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”. Asimismo se comunicará para ser publicado en el Diario Oficial por parte del MTSS o en su caso, por cualquiera de las partes profesionales.

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

