

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el 24 de octubre de 2023, reunidas las partes profesionales integrantes del Consejo de Salarios del **GRUPO N° 1 "PROCESAMIENTO Y CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO"**, integrado: **por el PODER EJECUTIVO:** Dr. Nelson Díaz, Dra. y Esc. Mariam Arakelian y Mag. Maite Ciarniello; **POR EL SECTOR EMPLEADOR:** Dres. Roberto Falchetti y Raúl Damonte, y **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** Mario Hernández y Fernando Ferreira; y los Delegados en el **SUBGRUPO 7,3 "PANIFICADORAS": DELEGADOS DEL SECTOR EMPRESARIAL:** Dres. Pablo Duran, Ana Silva y Raúl Damonte, en representación del Centro de Industriales Panaderos del Uruguay (CIPU) y de CIALI, **DELEGADOS DE LOS TRABAJADORES:** y Sres. Luis Etchevarría, Miguel Rosales, Jhon Candales y Sra. Cindy Gutierrez en representación de la Mesa Coordinadora del Pan; asistidos por Dr. Alberto Sánchez, dejan constancia de haber alcanzado el siguiente **ACUERDO:**

PRIMERA: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES: El presente abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2023 y el 30 de junio del año 2025, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1° de julio de 2023, 1° de enero de 2024, 1° de julio de 2024, 1° de enero de 2025.

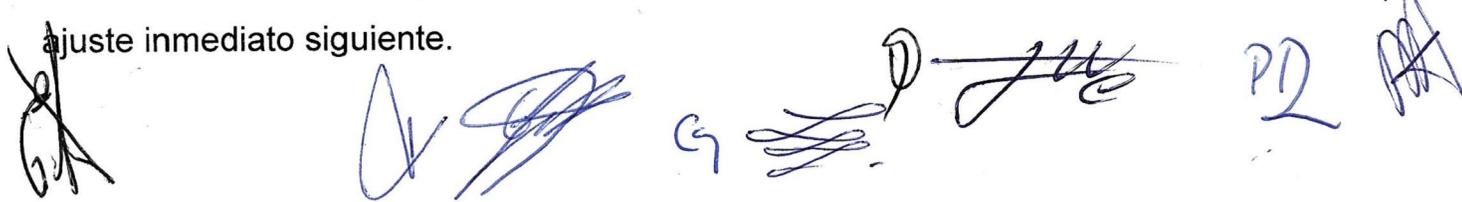
SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las normas de la presente Decisión tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas del sector y sus trabajadores en dependencia, excluido el personal superior y gerencial.-

TERCERO: CORRECTIVOS INFLACIONARIOS:

I) A los 12 meses del convenio se aplicará un ajuste salarial por la diferencia entre la inflación observada y los aumentos nominales otorgados en dicho período por concepto de inflación esperada que correspondiere.

II) Al final del convenio se aplicará un ajuste salarial por la diferencia entre la inflación observada durante los 12 meses anteriores y los aumentos nominales otorgados en dicho período por concepto de inflación esperada que correspondiere.

En ambos casos, si el ajuste salarial es en menos, dicho coeficiente se imputará al ajuste inmediato siguiente.



CUARTA: AJUSTES SALARIALES:

Se ratifica que, de la pérdida de salario real ocurrida en la 8va Ronda de Consejo de Salarios, queda aún pendiente de recuperar un 2,6 %. Dicho porcentaje se recuperará en las siguientes oportunidades y cadencias, sumándose a los porcentajes de ajuste salarial: enero 2024: 0,87%(1/3) , julio de 2024: 1,74% (2/3).

4.1) AJUSTE SALARIAL AL 1° DE JULIO DE 2023: Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2023, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 1ro de julio de 2023, según Acta de Correctivo final de la 9na Ronda) del **2,7 %** (dos con siete por ciento), por concepto de inflación proyectada semestral.

4.2) AJUSTE SALARIAL AL 1° DE ENERO DE 2024: Se establece, con vigencia a partir del 1° de enero de 2024, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2023, del **5,27%** (cinco con veintisiete por ciento) **resultado de la suma de los siguientes ítem: 4,4%** por concepto de inflación proyectada semestral y **0,87%** por concepto de recuperación de salario real perdido en la 8° Ronda de Consejo de Salarios.

En aplicación de lo anterior, las retribuciones mínimas nominales para el sector, quedan fijadas a partir del **1° de julio de 2023 y el 1° de enero de 2024** en los valores que se establecen en el cuadro siguiente:

	jul-23	ene-24
CAT I – 44 horas	\$ 30.875	\$ 32.502
CAT I – 48 horas	\$ 31.488	\$ 33.147
CAT II	\$ 32.826	\$ 34.556
CAT III	\$ 34.221	\$ 36.025
CAT IV	\$ 35.676	\$ 37.556
CAT V	\$ 37.192	\$ 39.152
CAT VI	\$ 38.772	\$ 40.816

Novo Ail

CAT VI B	\$ 40.420	\$ 42.550
CAT VII	\$ 42.138	\$ 44.359
CAT VIII	\$ 44.895	\$ 47.261
CAT IX	\$ 48.561	\$ 51.120

4.3) AJUSTE SALARIAL AL 1° DE JULIO DE 2024: Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2024, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2024 del 3.04 %; resultado de la acumulación de los ítems correspondientes a la inflación con más la suma del tercio pendiente de recuperación salarial:

- 1,3% por concepto de inflación proyectada semestral,
- 1,74% por concepto de recuperación de salario real perdido en la 8° Ronda de Consejo de Salarios,

4.4) AJUSTE SALARIAL AL 1° DE ENERO DE 2025: Se establece, con vigencia a partir del 1° de enero de 2025, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2024 del 4,2% por concepto de inflación proyectada semestral. Los salarios mínimos establecidos no podrán integrarse con retribuciones que tengan relación con los conceptos de antigüedad o presentismo. Por el contrario, podrán computarse las comisiones así como las partidas no gravadas a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16713.-

QUINTA: REGISTRO DE TRABAJADORES DEL SECTOR PANIFICADORAS INDUSTRIALES:

Crease con carácter consultivo el Registro de Trabajadores del Sector Panificadoras Industriales, que operará en la órbita de CIPU – CIALI.

Dicho registro estará integrado por trabajadores dependientes de las empresas del Sector, que egresaron por despido con motivo de reestructuras empresariales y reducción de puestos de trabajo.

Las empresas empleadores, cuando se produzca el hecho indicado precedentemente, deberán presentar en el Registro creado, vía mail y dentro del plazo de treinta días de producido el despido en dichas circunstancias, la siguiente

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

información: a) Nombre Completo del Trabajo; b) Fecha de Ingreso, c) Categoría laboral y breve descripción de las funciones desarrolladas, d) Antigüedad Laboral y tiempo en la última posición laboral; e) que en el despido no incidieron motivos disciplinarios y f) Celular y/o mail del trabajador.

Queda especialmente establecido que las empresas, no tendrán obligación de presentar información alguna al Registro, cuando el egreso sea por renuncia del trabajador, o abandono del trabajador, en caso de trabajadores con contrato a prueba, zafrales, por plazo determinado o sujeto a condición, o cuando el mismo estuvo motivado por razones disciplinarias.

Las empresas comprendidas en este Grupo de Actividad, cuando tengan que cubrir vacantes o puestos de trabajo, deberán pedir información al Registro a los efectos de constatar si existe en el mismo registrado trabajadores que tengan el perfil y características de las requeridas para cubrir la vacante del caso.

De constatar su existencia, el trabajador registrado, será convocado a participar del proceso de selección que promueva la empresa, debiendo cumplir los requisitos establecidos por la empresa para la postulación.

En caso de que el trabajador inscripto en el Registro sea en definitiva seleccionado, se deberá comunicar ello al registro dentro del plazo de diez días corridos de concretarse el alta del trabajador.

Queda especialmente establecido que: a) ninguna empresa del sector tiene la obligación de contratar al Trabajador que se encuentre en el Registro y participe del proceso de selección, b) cualquiera de las partes firmantes del presente, podrá solicitar al CIPU - CIALI informe sobre las actividades del registro, trabajadores inscriptos, procedimientos de consulta, y cualquier otra situación que tenga vinculación con esta regulación.

CIPU - CIALI establecerá la forma en que solicitará la forma de consulta al Registro.

SEXTA: DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRODUCCION LOS DIAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE:

Los trabajadores de las empresas del sector, los días indicados, terminaran su jornada de trabajo como máximo, a la hora 17.-

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Se acuerda que esos días, se trabajara hasta 6 horas por día, cobrándose el jornal completo y sin detrimento de los presentismos.

A los efectos de viabilizar la produccion programada en dichos días cumpliendo estas dos condiciones, se acuerda por las partes, que existirá plena flexibilidad horaria y disponibilidad por parte de los trabajadores para que se cambien los horarios habituales de trabajo en la forma que determinen las empresas.

Si por la forma de organizarse los turnos de trabajo dichos días, los trabajadores deban finalizar su jornada laboral a la hora 17 cumpliendo menos de seis horas de labor, las empresas abonará únicamente a esos trabajadores las horas efectivamente trabajadas más dos adicionales.

Queda especialmente establecido que aquellos trabajadores que por cualquier circunstancia no concurren a cumplir funciones dichos días o se retiren antes de cumplir los horarios de trabajo que les corresponda conforme a esta regulación, no tendrán derecho al cobro de las dos horas adicionales previstas en ésta cláusula.

Asimismo, queda especialmente establecido, que esta regulación, no rige para el personal superior y gerencial.

SEPTIMA: SALARIO VACACIONAL EXTRAORDINARIO:

Se acuerda el pago de un salario vacacional complementario o adicional del 25% del salario vacacional respectivo en el marco de lo dispuesto en el Decreto No. 113/96 reglamentario de la Ley 16.101.

Adicionalmente y cumpliéndose las condiciones que se dirá, se acuerda una complemento de salario vacacional, a regir solamente durante la vigencia del presente acuerdo, equivalente al doce (12) porciento del salario vacacional legal.-

La percepción de la mejora del complemento acordada estará condicionada a que no se registren en cada semestre, 4 (cuatro) inasistencias.-

No se considerarán inasistencias a los efectos de este beneficio las que respondan a certificaciones por accidentes laborales amparado por el BSE, las inasistencias por medidas sindicales, así como las licencias legales, ordinarias y especiales, así como otras ausencias expresamente previstas por convenio de empresa.

Por el contrario, se considerarán inasistencias todas las otras faltas que registren los trabajadores por cualquier causa, incluidas las que respondan a enfermedad.

El beneficio indicado, se percibirá de la siguiente forma:

Este beneficio, se generará independientemente en cada semestre calendario.

Para cobrar el beneficio indicado precedentemente en la primer oportunidad, se tendrá en cuenta a los efectos de considerar las inasistencias reguladas (cuatro por semestre), el período que corre entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

Para cobrar el beneficio indicado precedente en el segundo semestre, se tendrá en cuenta a los efectos de considerar las inasistencias reguladas (cuatro por semestre), el período que corre entre el 1 de enero y el 30 de junio.

Se aclara que cada semestre rige con independencia del otro, por lo que un trabajador que no haya generado el beneficio en un semestre podrá generarlo en el segundo y así viceversa.

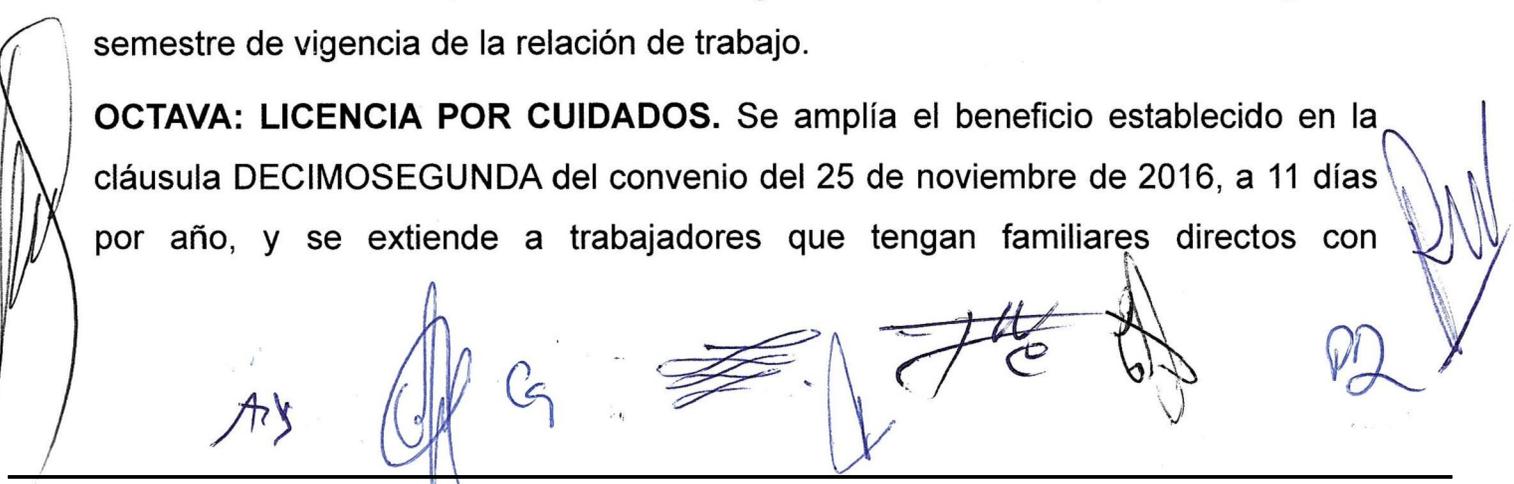
Este beneficio, se cobrará conjuntamente con el pago del salario vacacional del año siguiente en que se generó y en caso de fraccionamiento de la licencia, se percibirá en la primer fracción.

Atento a la fecha de firma de éste convenio, la percepción de este beneficio acordada para el periodo del año calendario que corre entre 1 de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023, estará condicionada excepcionalmente a que no se registren más de 2 (dos) inasistencias desde la fecha de firma de éste acuerdo y el 31 de diciembre de 2023. Si se superan las dos inasistencias se perderá la mejora del complemento.

En los semestres sucesivos durante la vigencia de éste convenio, se aplicará esta estipulación quedando establecido que el beneficio correspondiente al año calendario 2025, se pagará con la licencia a abonar en el año 2026.

Para tener derecho a este beneficio, el trabajador, deberá tener una antigüedad mínima de seis meses, comenzándose a generar el derecho a partir del segundo semestre de vigencia de la relación de trabajo.

OCTAVA: LICENCIA POR CUIDADOS. Se amplía el beneficio establecido en la cláusula DECIMOSEGUNDA del convenio del 25 de noviembre de 2016, a 11 días por año, y se extiende a trabajadores que tengan familiares directos con



enfermedades terminales o enfermedades oncológicas. El uso de estos días de licencia no generará pérdida del presentismo.

El momento del goce de esta licencia debe ser coordinado, salvo los casos de urgencias; y puede ser fraccionado.

NOVENA: (EQUIDAD Y GÉNERO). Las partes, asumiendo el compromiso por la CTIOTE acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva, el cumplimiento de la ley 16.045, CIT Nros. 11,100, 103 y 156 ratificados por nuestro país y la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR. Reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

DÉCIMA: (CONSERVACIÓN DE MATERIAS PRIMAS, INSUMOS O PRODUCTOS): Las partes acuerdan que en el caso de que se adopten medidas que afecten total o parcialmente la normalidad de los procesos, cuando las empresas corten la producción, los trabajadores asumen el compromiso de llevar a cabo las tareas necesarias para que el producto que está en proceso no se pierda, debiéndose culminar los procesos ya iniciados y los necesarios para su conservación (según los casos cocción final o conservación en frío).

DÉCIMO PRIMERO: (MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS): Las partes ratifican todos los beneficios acordados en convenios colectivos anteriores, laudos de Consejo de Salarios, acuerdos bipartitos o los otorgados por costumbre, los cuales continuarán vigentes, excepto aquellos que hayan sido pactados por única vez o establecidos solamente para el plazo del convenio en el que hayan sido acordados.

DÉCIMO SEGUNDO; (CLÁUSULAS DE RELACIONAMIENTO LABORAL ENTRE LAS PARTES). Las partes acuerdan la ratificación de las cláusulas DECIMO-SEGUNDO (Salud y Seguridad en el trabajo), DECIMO-TERCERO (Capacitación), DECIMO-SEXTO (pre-aviso en asambleas programadas), DECIMO-SEPTIMO (trabajo de supervisores), DECIMO-NOVENO (Traslado del personal en planta y movilidad funcional), VIGESIMO (Salvaguarda del empleo) y VIGESIMO-PRIMEERO (Tercerizaciones) del convenio colectivo de fecha 29 de octubre de 2018 correspondiente a la Séptima ronda de negociación de Consejos de Salarios,

por entender que contribuyen a mantener en orden la organización del trabajo y contribuyen al buen relacionamiento entre las partes.

DÉCIMO TERCERO: (CLÁUSULA DE PAZ, PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS):

I) Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Mesa Coordinadora de Sindicatos de Trabajadores de Panificadoras, ni los sindicatos pertenecientes a la misma, realizarán petitorios de mejoras salariales, ni promoverán acciones gremiales de clase alguna, que tengan relación directa o indirecta con todos los aspectos acordados en el presente acuerdo o que hayan sido objeto de esta negociación con excepción de aquellas medidas que con carácter general resuelva La Mesa Coordinadora de Sindicatos de Trabajadores de Panificadoras, y/o PIT-CNT.

II) 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 que deberá reunirse en un plazo máximo de 48 horas. En caso de no llegarse a un acuerdo, en los ámbitos bipartitos, tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos de que éste asuma sus competencias. De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito, se elevará el diferendo a la competencia natural del MTSS a través de la DINATRA.

III) Como parte de los mecanismos de relacionamiento, prevención, mediación y solución de conflictos se mantiene la Comisión integrada por representantes de, Mesa Coordinadora de los Sindicatos de las Panificadoras, y CIPU, la que será convocada a pedido de cualquiera de las partes y se instalará en forma inmediata para tratar temas de conflicto o que pudieran originar situaciones de conflicto, cuando no hubiera avances en las reuniones bipartitas. En estos casos la instalación de la Comisión se hará en un plazo no mayor a 24 hs. de recibida la convocatoria y regirá un plazo para negociar acordado por las partes absteniéndose estas de tomar cualquier tipo de medidas mientras continúan negociando. Agotada esta instancia y si el diferendo continúa, se dará paso a lo previsto en el numeral II de la presente cláusula. Las convocatorias a la instalación urgente de esta Comisión se hará por escrito a la otra parte con copia a DINATRA, Grupo 1. Las horas de los delegados de rama que participen en esta " Comisión ampliada " (2 por el sindicato de rama) serán pagas por la o las empresas involucradas a través de CIPU como "horas sindicales de los delegados de rama".

Handwritten signature

Handwritten signature

Large handwritten signature

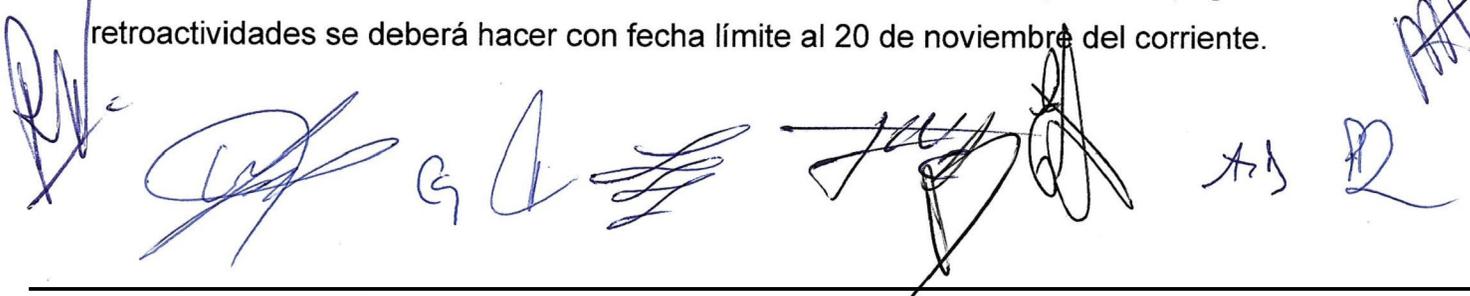
Handwritten signature

Series of handwritten signatures and initials

CIPU deberá reintegrar el importe abonado a las empresas empleadoras de los delegados de rama. Las horas que se abonarán son las correspondiente tomándose como referencia la convocatoria escrita y las horas de la o las reuniones, las que surgirán de las actas correspondientes. Estas horas se liquidarán a mes vencido, y se considerarán tiempo libre remunerado a todos los efectos laborales. **IV) Complemento al punto III) de la cláusula DECIMOOCITAVO del convenio del 25/11/2016:** Durante las instancias de negociación (prevención, mediación y solución de conflictos) en que intervenga esta Comisión, no se efectuarán medidas gremiales de ningún tipo. Una vez instalada la Comisión, esta fijará los plazos para actuar y efectuar las recomendaciones a las partes para la solución del diferendo.

En caso de que se adopten cualquier tipo de medidas gremiales, en forma previa o durante el funcionamiento de esta Comisión y más allá de considerarse un incumplimiento del convenio colectivo y de las consecuencias que puedan estas medidas generar, quedará automáticamente deshabilitada esta instancia no correspondiendo el pago de las horas de los delegados que participen o hayan participado en la misma y se pasarán los antecedentes a la DINATRA a los efectos que correspondan. **V) El presente acuerdo se considera un compromiso integral,** en consecuencia el incumplimiento de cualquiera de sus disposiciones por alguna de las entidades pactantes (Centro de Industriales Panaderos del Uruguay o las empresas que la integren o la Mesa Coordinadora de Sindicatos Trabajadores de Panificadoras o los Sindicatos pertenecientes a la misma), dará derecho a considerarlo totalmente denunciado en forma unilateral, dándose previamente cumplimiento a lo establecido en los numerales I, II y III de la presente cláusula. Durante todas las instancias de negociación consecuencia de la aplicación de la presente cláusula, las partes se comprometen a negociar de buena fe, absteniéndose de tomar medidas de cualquier naturaleza a causa del diferendo planteado. A los efectos de formalizar la denuncia, las partes aceptan como mecanismo válido de notificación cualquier medio escrito fehaciente.

DECIMA CUARTA: RETROACTIVIDADES: Se acuerda que el pago de las retroactividades se deberá hacer con fecha límite al 20 de noviembre del corriente.



Leída que fue la presente se ratifica y firma en lugar y fecha arriba indicados en seis ejemplares de un mismo tenor.

MTSS

Jhon Candales

Ardeony
Dr. Nelson Diaz

Veronica

MTSS
DABLO DURAN
N. SALONTE
Drs Am...
MTSS

Yvile Lianielly
MTSS