REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO
NEGOCIACION COLECTIVA

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el 31 de octubre de 2025, 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:** Mag. Maite Ciarniello; Dra. Carolina Vianes y Téc. RR.LL.Valeria Charlone asistidas por la Dra. Rossana Vinciguerra; **POR EL SECTOR EMPLEADOR:** Dres. Raul Damonte Jorge García Calvo y **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** Sres. Pablo Soria y Mario Hernandez; los Delegados en el **SUBGRUPO 7.3 "PANIFICADORAS INDUSTRIALES"**: **DELEGADOS DEL SECTOR EMPRESARIAL:** Dres. Pablo Duran y Gustavo Mancebo en representación del Centro de Industriales Panaderos del Uruguay **(CIPU)**, **DELEGADOS DE LOS TRABAJADORES**: Sres. Luis Echevarría, Natalia Uran, Maximiliano Torriani y Miguel Rosales, en representación de la Mesa Coordinadora del Pan; asistidos por Dr. Alberto Sánchez, dejan constancia de haber alcanzado el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las normas del presente convenio tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y a todo el personal dependiente que componen el sector de "Panificadoras industriales", con exclusión del personal de dirección y demás cargos jerárquicos.----------

SEGUNDO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES: El presente acuerdo abarca el período comprendido entre el 1° de julio del año 2025 y el 30 de junio del año 2027, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales semestrales en las siguientes oportunidades: 1° de julio de 2025, 1° de enero de 2026, 1° de julio de 2026 y 1° de enero de 2027.----------

TERCERO: AJUSTES SALARIALES POR PERÍODO: **I)** Se aplicarán ajustes nominales diferenciales de acuerdo a las siguientes franjas de salarios nominales, vigentes al 30 de junio de 2025:

	Franjas salariales nominales para el sector 48 horas laborales actualizables al 1/7/26
Nivel 1	Hasta $ 38.950
Nivel 2	Entre $ 38.951 a $ 165.228
Nivel 3	Desde $ 165.229

	Franjas salariales nominales para el sector 44 horas laborales actualizables al 1/7/26
Nivel 1	Hasta $ 35.704
Nivel 2	Entre $ 35.705 a $ 151.459
Nivel 3	Desde $ 151.460

II) Estas franjas nominales serán actualizadas a los 12 meses de vigencia del acuerdo según la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) general publicado por el INE correspondiente al período 1/7/25 – 30/6/26.

III) Los ajustes salariales previstos en cada oportunidad, serán los que figuran en la siguiente tabla:

Ajustes salariales nominales				
	1 jul 25	**1 ene 26**	**1 jul 26**	**1 ene 27**
Nivel 1	**3.3%**	**3.6%**	**2.8%***	**3.5%**
Nivel 2	**2.5%**	**3.3%**	**1.9%***	**3.2%**
Nivel 3	**1.6%**	**2.9%**	**1.7%**	**2.7%**

* Estos porcentajes, de corresponder, deberán integrarse con el correctivo intermedio.

IV) Tales ajustes salariales se aplicarán sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2025, 31 de diciembre de 2025, 30 de junio 2026 y 31 de diciembre de 2027, respectivamente.

CUARTA: CORRECTIVO FINAL NEGATIVO PROVENIENTE DE LA DÉCIMA RONDA DE CONSEJO DE SALARIOS: ACTA DE FECHA 24 DE OCTUBRE DE 2023: CLAUSULA TERCERA LITERAL II): Conforme a lo regulado en la citada cláusula, existe un correctivo inflacionario negativo de 0.92 % (cero con noventa y dos por ciento), que debe aplicarse y deducirse en la presente ronda (Décima Primera). A esos efectos, las partes acuerdan y convienen que ese correctivo negativo, se aplicará de la siguiente forma: a) se condonará y no aplicará un 0,22 % . b) El porcentaje restante de 0,70 se descontará de la siguiente forma: en enero 2026; 0.30 %, en julio de 2026: 0,20 % y con vigencia enero de 2027., el saldo final de 0,20 %.

Dichos porcentajes, se descontarán del aumento correspondiente en cada caso

QUINTA: AJUSTES SALARIALES:

5.1) AUMENTOS CON VIGENCIA 1° DE JULIO DE 2025:

Ajuste salarial nominal aplicable sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2025:

a) Por concepto de ajuste salarial nominal para Nivel 1: 3,30% (tres con tres por ciento).

b) Por concepto de ajuste salarial nominal para Nivel 2: 2,50% (dos con cinco por ciento).

c) Por concepto de ajuste salarial nominal para Nivel 3: 1,6% (uno con seis por ciento).

En consecuencia; los salarios mínimos por categoría con vigencia 1 de julio de 2025, son los siguientes:

CATEGORÍAS	01/07/25
CAT I – 44 horas	$35.304,44
CAT I – 48 horas	$36.005,05
CAT II	$37.535,54
CAT III	$39.131,20
CAT IV	$40.478,28
CAT V	$42.198,47
CAT VI	$43.991,95
CAT VI B	$45.860,87
CAT VII	$47.810,63
CAT VIII	$50.938,44
CAT IX	$55.097,71

5.2) AUMENTO SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE ENERO DE 2026:

Ajuste salarial nominal aplicable sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2025:

a) Por concepto de ajuste salarial nominal para Nivel 1: 3.3% (tres con tres por ciento), compuesto por: I) 3,6 % ajuste salarial nominal, II) -0,30% correctivo final convenio anterior, según se establece en la cláusula cuarta de este acuerdo

b) Por concepto de ajuste salarial nominal para Nivel 2: 3% (tres por ciento) compuesto por: I) 3,3 % ajuste salarial nominal, II) -0,30% correctivo final convenio anterior, según se establece en la cláusula cuarta de este acuerdo

c) Por concepto de ajuste salarial nominal para Nivel 3: 2,6% (dos con seis por ciento) compuesto por: I) 2,9 % ajuste salarial nominal, II) -0,30 correctivo final convenio anterior, según se establece en la cláusula cuarta de este acuerdo

En consecuencia; los salarios mínimos por categoría con vigencia 1 de enero de 2026, son los siguientes:

CATEGORÍAS	01/01/26
CAT I – 44 horas	$36.469,48
CAT I – 48 horas	$37.193,22
CAT II	$38.774,21
CAT III	$40.305,14
CAT IV	$41.692,63
CAT V	$43.464,42
CAT VI	$45.311,70
CAT VI B	$47.236,70
CAT VII	$49.244,95
CAT VIII	$52.466,59
CAT IX	$56.750,64

5.3) AUMENTO SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE JULIO DE 2026:

Ajuste salarial nominal aplicable sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2026:

a) Por concepto de ajuste salarial nominal para Nivel 1: 2.3% (dos con tres por ciento), compuesto por: I) 2,8 % ajuste salarial nominal, II) -0,20% correctivo final convenio anterior, según se establece en la cláusula cuarta de este acuerdo

b) Por concepto de ajuste salarial nominal para Nivel 2: 1,4% (uno con cuatro por ciento) compuesto por: I) 1,9 % ajuste salarial nominal, II) -0,20% correctivo final convenio anterior, según se establece en la cláusula cuarta de este acuerdo

c) Por concepto de ajuste salarial nominal para Nivel 3: 1,2% (uno con dos por ciento) compuesto por: I) 1,7 % ajuste salarial nominal, II) -0,20 correctivo final convenio anterior, según se establece en la cláusula cuarta de este acuerdo

5.4) AUMENTO SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE ENERO DE 2027:

Ajuste salarial nominal aplicable sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2026:

a) Por concepto de ajuste salarial nominal para Nivel 1: 3.3% (tres con tres por ciento), compuesto por: I) 3,5 % ajuste salarial nominal, II) -0,20% correctivo final convenio anterior, según se establece en la cláusula cuarta de este acuerdo

b) Por concepto de ajuste salarial nominal para Nivel 2: 3% (tres por ciento) compuesto por: I) 3,2% ajuste salarial nominal, II) -0,20% correctivo final convenio anterior, según se establece en la cláusula cuarta de este acuerdo

c) Por concepto de ajuste salarial nominal para Nivel 3: 2,5% (dos con cinco por ciento) compuesto por: I) 2,7 % ajuste salarial nominal, II) -0,20 correctivo final convenio anterior, según se establece en la cláusula cuarta de este acuerdo

SEXTA: CORRECTIVOS:

I) Durante el plazo del acuerdo, se aplicarán, en caso de corresponder, dos correctivos. En ambos casos, sólo se aplican en más y para las franjas salariales 1 y 2. En la Franja salarial 3 no se aplicará correctivo alguno.

II) CORRECTIVO INTERMEDIO A LOS 12 (DOCE) MESES DE VIGENCIA DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN: Se aplicará, si corresponde, al 1° de julio de 2026, un porcentaje por concepto de correctivo si la variación del Índice de Precios al Consumo con exclusiones (IPCce), publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) -denominada "*inflación subyacente*"- acumulada durante los 12 meses (1° de julio de 2025 a 30 de junio de 2026), supera la acumulación de los ajustes salariales nominales otorgados en dicho período **más** un margen de tolerancia. Este correctivo se aplicará sólo por la diferencia en la que la variación del IPC con exclusiones supere el acumulado de los ajustes salariales otorgados y el margen correspondiente para cada franja.

III) TOLERANCIA EN EL CORRECTIVO INTERMEDIO PARA EL NIVEL SALARIAL 1: El margen de tolerancia será de **0,5 (cero cinco) puntos porcentuales**. El correctivo intermedio se aplicará para el Nivel Salarial 1 si la inflación con exclusiones entre el 1° de

julio de 2025 y el 30 de junio de 2026 supera los ajustes nominales en dicho período (1.033*1.036=7.02%) más un margen de tolerancia de 0.5 p.p. (7.02+0.5= 7.52%). El monto del correctivo será sólo por la diferencia.

IV) TOLERANCIA EN EL CORRECTIVO INTERMEDIO PARA EL NIVEL SALARIAL 2 : El margen de tolerancia será de **1 (un) punto porcentual**. El correctivo intermedio se aplicará para el Nivel 2 si la inflación con exclusiones entre el 1° de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026 supera los ajustes nominales en dicho período (1.025*1.033=5.88%) más un margen de tolerancia de 1 p.p. (5.88+1= 6.88%). El monto del correctivo será sólo por la diferencia.

V) CORRECTIVO FINAL. Al final del acuerdo, el 1° de julio de 2027, se aplicará, si corresponde, un porcentaje por concepto de correctivo si la inflación acumulada durante los últimos 24 meses (1° de julio de 2025 a 30 de junio de 2027), medida por el IPC general, publicado por el INE, supera los ajustes nominales otorgados en dicho período -e incluyendo el correctivo intermedio en caso de haberse otorgado y excluyendo las cuotas de correctivo final de la décima ronda-. No se aplicará este correctivo si la inflación, en el periodo referido, no supera el total de los ajustes nominales acumulados del mismo.

SÉPTIMA: COMPOSICIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA: 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 Nº 16713.-

OCTAVA: ACTAS CON AJUSTES: En cada oportunidad en que, según lo establecido en el presente, corresponda la aplicación de actualizaciones salariales, los salarios mínimos por categoría se ajustarán según su pertenencia a los niveles de salarios 1, 2 y 3, definidas en el presente, los ajustes salariales definidos, con los correctivos que correspondan, todo conforme a la presente acta

En cada oportunidad en que, según lo establecido en el presente acuerdo, corresponda la aplicación de actualizaciones salariales (ajustes o correctivos), las partes suscribirán un acta que reflejará el porcentaje del incremento respectivo y actualizarán la planilla de los salarios mínimos por categoría.

NOVENA: Las partes ratifican durante la vigencia del presente acuerdo, los beneficios consagrados en el Acta de Consejo de Salarios de fecha 24 de octubre de 2023, con los ajustes que surgen de la presente

DECIMA: 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 un complemento de salario vacacional, a regir solamente durante la vigencia del presente acuerdo, equivalente al doce (12) por ciento 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 primera 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 de 2025.

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 primera fracción.

Atento a la fecha de firma de este acuerdo, la percepción de este beneficio acordada para el periodo del año calendario que corre entre 1 de julio de 2025 al 31 de diciembre de 2025, 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 2025. Si se superan las dos inasistencias se perderá la mejora del complemento.

En los semestres sucesivos durante la vigencia de este acuerdo, se aplicará esta estipulación.

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.

DÉCIMA PRIMERA: LICENCIA POR CUIDADOS. Se ratifica la cláusula octava del acuerdo de fecha 24 de octubre de 2023, que amplió el beneficio establecido en la cláusula DÉCIMO SEGUNDA de la decisión del Consejo de Salarios del 25 de noviembre de 2016, a 11 días por año, y que extendió el beneficio trabajador que tengan familiares directos (hijos, padres, cónyuges) 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.

DECIMA SEGUNDA: DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRODUCCIÓN LOS DÍAS 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.-

Se acuerda que esos días, se trabajara hasta 5 horas por día, cobrándose el jornal completo y sin detrimento de los presentismos.

A los efectos de viabilizar la producción 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 cinco horas de labor, las empresas abonará únicamente a esos trabajadores las horas efectivamente trabajadas más tres adicionales.

Queda especialmente establecido que aquellos trabajadores que por cualquier circunstancia no concurran 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.

El personal de otros sectores (no producción), deberán en cada coordinación con cada empresa, trabajar en dichos días en la forma que se determine como hasta el presente y

tendrán derecho a tres horas pagas, en otra ocasión y fecha posterior, que se fijará en acuerdo con la parte empleadora.

DÉCIMA TERCERA: 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.

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 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 registrados trabajadores que tengan el perfil y características de las requeridas para cubrir la vacante del caso.

De constatarse 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

informe sobre las actividades del registro, trabajadores inscriptos, procedimientos de consulta, y cualquier otra situación que tenga vinculación con esta regulación.
CIPU establecerá la forma en que solicitará la forma de consulta al Registro.

DÉCIMA CUARTA: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO: Las partes convienen, como nuevo beneficio laboral, vigente por el plazo de este acuerdo, el pago a las familias de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo (categorías comprendidas en el presente), dependientes de las empresas del sector, para el caso de fallecimiento estando vigente la relación de trabajo, por cualquier circunstancia, de un pago, por única vez, de un monto solidario a los sucesores del trabajador fallecido (lo que deberán acreditar mediante certificado notarial), que será conformado por aportes voluntarios y bajo consentimiento de los trabajadores y de la empresa, que se determinará de la siguiente forma: **a)** cada trabajador que preste su conformidad, aportará el equivalente al valor nominal de una hora de su salario, la cual se retendrá por la empresa bajo recibo, a los efectos de su pago. b) Por su parte, la empresa, abonará bajo su costo, un monto espejo a la contribución que realizan conforme a lo indicado, los trabajadores. **c)** La empresa, abonará dicho valor total a los sucesores del trabajador fallecido, dentro de los treinta días de verificada la retención de la parte correspondiente a los trabajadores una vez efectivizada en recibo de salario.
La empresa, abonará dicha contribución bajo recibo y firma.

DÉCIMA QUINTA: (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).

DÉCIMA SEXTA: (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 SEPTIMA: (MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS): Las partes ratifican todos los beneficios acordados en convenios colectivos y laudos de Consejo de Salarios anteriores, los cuales continuarán vigentes, excepto aquellos que hayan sido pactados por única vez

o establecidos solamente para el plazo del convenio o acuerdo en el que hayan sido acordados. Así, a vía enunciativa, se identifican los mismos: **a)** Prima por antigüedad: sexta ronda; **b)** Medio aguinaldo complementario (Convenio del año 2007), **c)** Complemento por nocturnidad: (Acuerdo de 2013), **d)** Día del trabajador de panificadoras (Convenio del año 2007): 16 de octubre, feriado no laborable pago.; **e)** Carné de salud (Convenio del año 2007): **f)** Pan (Convenio del año 2007): **g)** Ropa de trabajo y calzado (Convenio del año 2007): **h)** Carné de manipulación de alimentos (Convenio del año 2007).

DÉCIMA OCTAVA: TRASLADO DEL PERSONAL DE PLANTA: MODIFICACIÓN CLAUSULA VIGESIMA DEL ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS DE FECHA 11 DE OCTUBRE DE 2013: Las partes, sustituyen la cláusula indicada por la siguiente:

TRASLADO DEL PERSONAL EN PLANTA:

a)TRASLADO A OTRO SECTOR EN TAREAS DE IGUAL O SUPERIOR CATEGORÍA: Por razones de producción, distribución o servicios, reemplazos temporales de puestos o cobertura de ausentismo, la empresa podrá trasladar al trabajador de un sector a otro para realizar tareas acordes a su categoría, capacitación o experiencia. Se pagará "diferencia de categoría" cuando se trate de categoría superior.

b)Cuando un traslado de un operario/a prestar funciones en una categoría superior imponga que, a su vez, se deba verificar otro traslado de un trabajador de categoría inferior para cubrir el puesto de ese trabajador que suplirá una categoría superior, este segundo cambio, sigue la suerte del cambio original, en lo que hace a las situaciones que no se computan para generar jornales de remplazo, conforme a la regulación vigente.

c)Este segundo traslado, si computará, cuando el traslado de este segundo operario sea con personal de otros turnos diferentes al que lo genere.

d)A los efectos de consolidar la categoría superior se exigirá la realización efectiva, en forma continuada o alternada de los jornales establecidos en el factor "adaptación" del Manual de Evaluación de Tareas del año 1975 para cada uno de los niveles de categoría y los que correspondan según convenio sector panificadoras industriales de fecha 14 de junio de 2007.

e)No se computan los jornales de capacitación o entrenamiento, reemplazos programados en caso de licencia, enfermedad o accidente, cuando se establece expresamente y se comunica al trabajador. En estos casos los jornales transcurridos como reemplazos programados serán computados como antigüedad calificada (a igualdad de capacitación y formación, en caso de cobertura de vacantes, define quien tenga mayor cantidad de jornales de reemplazo realizados).

f)La movilidad que implica cambios de categorías, sectores, horarios, en situaciones tales como, a modo de Ej.: de producción a distribución, de producción a limpieza, de ventas a administración, etc.; se coordinará entre las partes al nivel de empresa (empresa - sindicato/comité de base).

g)TRASLADOS O ASIGNACIÓN DE TAREAS A CATEGORÍAS INFERIORES: Cuando no existan tareas en la suya propia, el trabajador realizará las tareas que le sean asignadas por debajo de su categoría.

DÉCIMA NOVENA: Las partes, modifican parcialmente el convenio colectivo de fecha 14 de junio de 2007 referido a las categorías laborales del sector, en los siguientes términos:

a) Se elimina el cargo de Supervisión de Planta - Elaboración como categoría laboral dentro del convenio colectivo, por consensuar las partes, fruto de la negociación colectivo, que dicho cargo, refiere a funciones de personal de confianza, superior, que no debe estar incluido en el convenio, con sus consecuencias legales.

b) Se crean las siguientes categorías laborales:

Encargado de Área (Cat. IX): Es el responsable de las actividades, procesos y productos, teniendo a su cargo más de una línea o máquina, de acuerdo con el plan de producción, costos y productividad determinados por la empresa. Cumple y hace cumplir los estándares de calidad e inocuidad de los productos y procesos, verificando y registrando el monitoreo de estos. Cumple y hace cumplir las condiciones de higiene y seguridad. Gestiona al personal a su cargo, advierte y comunica al supervisor desvíos disciplinarios y administra eficientemente los recursos disponibles. Supervisa el desarrollo de los procesos, realizando controles y ajustes en máquinas y equipos cuando corresponda, y reporta resultados al supervisor, jefe de planta, dueño o quien este designe.

Encargado de línea: (Cat. VII o VIII): Posee conocimiento de los puestos de trabajo (teórico y práctico). Colabora con el Encargado de Área, advierte acerca de desvíos productivos y/o disciplinarios, avisa ante problemas de seguridad o posibles roturas. Opera y regula los parámetros de los distintos equipos.

c) En cada empresa y por medio de las comisiones bipartitas, se deberán, en los casos que corresponda y sea de aplicación las nuevas categorías, se realizarán colectivamente las adecuaciones y adaptaciones que corresponda.

d) Las partes dejan constancia, que la creación de nuevas categorías no implica que la realidad de todas las empresas del sector, tengan que tener, aplicar o asignar las mismas, si no se cumplen en los procesos productivos ellas.

VIGÉSIMA : COMISIONES SECTORIALES: Las partes, establecen que como lo vienen haciendo, ratifican su participación en la COMISION SECTORIAL DEL SECTOR que funciona en la órbita de INEFOP; con la finalidad de analizar la realidad del sector, capacitar a los trabajadores sobre las nuevas tecnológicas y demás circunstancias que las partes determinen.

VIGÉSIMA PRIMERA: (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 Confederacion de Sindicatos Industriales y/o PIT- CNT. **II)** Las partes se previenen, que no se trasladaran situaciones gremiales de un sector a otro, salvo que se aplique la excepción indicada. **III)** 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. **IV)** 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". 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. **V)** Complemento al punto III) de la cláusula DECIMOOCTAVO del acuerdo 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.

VI) 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 presente acuerdo 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. **VII)** 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.

VIGÉSIMA SEGUNDA: RETROACTIVIDADES: Se conviene por las partes, que las retroactividades correspondientes a los meses de julio, agosto, setiembre y octubre que correspondan realizar, se podrán abonar hasta el día 20 de noviembre de 2025.

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

Maite Ciarniello
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.

Valeria Charlone
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.

Rossana Vinciguerra
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.