

ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 23 de diciembre de 2025, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco", Subgrupo 06.01 "Molinos de Trigo", integrado por: **Delegados del Poder Ejecutivo:** Mag. Maite Ciarniello, Dra. Carolina Vianes y Téc. Valeria Charlone, **por el Sector Empresarial:** Dres. Pablo Duran y Fernando Pérez Tabó, y **por el Sector Trabajador:** Mario Hernández y Pablo Soria; y los Delegados en el Subgrupo 06.01 "Molinos de Trigo"; **Delegados de los Trabajadores:** FOEMYA representada por los Sres. Dante Tortosa, Charlie Santos, Jorge Herrera, Sergio Rodríguez, asistidos por el Sr. Martín Bayardi, Ec. Diego Rosselli y Dra. Jacqueline Vergés; **Delegados Empresariales:** Oscar Gutierrez, y Psic. Katherine Rios, asistidos por el Dr. Antonio Kamaid y el Dr. Jorge García Calvo, quienes dejan constancia de haber alcanzado el siguiente **ACUERDO:**

Antecedentes: Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo 1, Subgrupo 06.01 "Molinos de Trigo", luego de conocidos los Lineamientos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo, conforme a lo establecido por el art. 12 de la ley 18.566, y de recíprocas concesiones entre ambas, han alcanzado el siguiente acuerdo:

PRIMERO: Ámbito de aplicación. Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas del sector y sus trabajadores dependientes.

SEGUNDO: Vigencia.

La vigencia de las estipulaciones y beneficios del presente acuerdo comenzará a partir del 1ero de julio de 2025 y se extinguirá el 30 de junio de 2027, salvo aquellos beneficios que este acuerdo expresamente determine que no caducarán con el vencimiento del mismo o se indique una fecha distinta. Disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1º de julio de 2025, 1º de enero de 2026, 1º de julio de 2026, 1º de enero de 2027.

TERCERO: Ajustes salariales:

I) Se aplicarán ajustes nominales diferenciales de acuerdo a las siguientes **frangas de salarios nominales**, vigentes al 1ro de julio de 2025:

	Frangas salariales nominales para el sector 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

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

III) Los ajustes salariales previstos en el acuerdo 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 1ro de julio de 2025, 31 de diciembre de 2025, 30 de junio 2026 y 31 de diciembre de 2026, respectivamente.

CUARTO: 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 1º de julio de 2026, un porcentaje por concepto de correctivo si la variación del Índice de Precios al Consumo con exclusiones (IPCce, frutas, verduras y combustibles), publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) -denominada “*inflación subyacente*”- acumulada durante los 12 meses (1º 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 1º 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 salarial 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.

















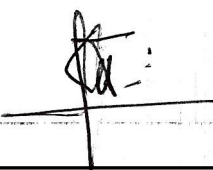

V) Correctivo final. Al final del acuerdo, el 1° de julio de 2027, se aplicará, si corresponde, un porcentaje por concepto de correctivo si la inflación acumulada durante los últimos 24 meses (1° de julio de 2025 a 30 de junio de 2027), medida por el IPC general, publicado por el INE, supera los ajustes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

VI) Las partes acuerdan que al final de la vigencia del presente acuerdo y aplicado el correctivo final, se calculará cuál fue el porcentaje de crecimiento de salario real, comparando los ajustes otorgados con la inflación real del período de vigencia. En caso que se constate que el crecimiento real de salario sea inferior al 3%, las empresas realizarán un ajuste adicional al 1° de julio de 2027 para alcanzar el referido crecimiento real de 3%.

QUINTO: Salarios mínimos por categoría.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo TERCERO, los salarios mínimos nominales por categoría vigentes en el sector a partir del **1° de Julio de 2025 y 1° de enero de 2026** son los que surgen del cuadro siguiente:

Categorías	1º julio 2025 2,5 %	1º enero 2026 3,3%
Nivel 1		
Peón General	2.090	2.159
Costurera	2.090	2.159
Ayudante de Camionero	2.090	2.159
Peón Zafrero	2.090	2.159
Nivel 2		
Limpiador/a	2.228	2.302
Peón Práctico	2.228	2.302
Nivel 3		
Estibador	2.253	2.327
Operario de paletizadora	2.253	2.327
Sereno	2.253	2.327
Cargador de Tolva	2.253	2.327
Nivel 4		

	Pastonero	2.538	2.622	
	Medio Oficial	2.538	2.622	
	Nivel 5			
	Bolsero	2.571	2.656	
	Embolsador	2.571	2.656	
	Mezclador	2.571	2.656	
	Embolsador de Máquina Automática	2.571	2.656	
	Nivel 6			
	Limpiecerro	2.590	2.675	
	Portero	2.590	2.675	
	Nivel 7			
	Planchistero	2.706	2.795	
	Sasorista	2.706	2.795	
	Operador Envasador Automática	2.706	2.795	
	Mecánico, Herrero, Carpintero y Electricista de 2ª.	2.706	2.795	
	Silero B	2.706	2.795	
	Aditivador	2.706	2.795	
	Nivel 8			
	Chofer de Autoelevador	2.846	2.940	
	Chofer de Camión	2.846	2.940	
	Nivel 9			
	Chofer de camión cisterna o tolva	2.972	3.071	
	Silero A	2.972	3.071	
	Foguista	2.972	3.071	
	Nivel 10			
	Albañil Pintor	3.015	3.115	
	Cilindrero B	3.015	3.115	
	Nivel 11			
	Encargado de Bolsas Vacías (tiene personal a cargo)	3.090	3.192	
	Nivel 12			
	Cilindrero A	3.116	3.219	
	Presero	3.116	3.219	
	Nivel 13			
	Mecánico de 1ª	3.294	3.403	
	Carpintero de 1ª.	3.294	3.403	
	Electricista de 1ª.	3.294	3.403	
	Electricista Mecánico	3.294	3.403	
	Ayudante de Molinero	3.294	3.403	
	Categorías			
	Cadete	31.886	32.939	
	Telefonista	53.299	55.058	
	Auxiliar al Ingreso (hasta un año)	38.791	40.071	
	Auxiliar 3ª.	60.705	62.708	
	Auxiliar de Laboratorio	67.258	69.477	
	Auxiliar de 2ª.	67.258	69.477	
	Auxiliar de 1ª.	77.078	79.622	
	Balancero	83.655	86.416	
	Capataz	85.061	87.868	
	Encargado o Empleado de Expedición	92.667	95.725	
	Recibidor de segunda	56.383	58.243	
	Recibidor de primera	92.667	95.725	
	Cajero	114.812	118.601	
				
				
				

CAPÍTULO II) CONDICIONES DE TRABAJO**SEXTO: Día del molinero, cómputo días DISSE, entrega de harina y zapatos.**

Se renuevan los beneficios del Día del molinero y del cómputo de días de enfermedad certificada por BPS cuando proceda el pago de la prima por antigüedad, el otorgamiento de harina y el par de zapatos adicional, en los términos establecidos respectivamente por los artículos 8, 9, 12 y 13 del convenio de 5 de noviembre de 2008 y artículo décimo del laudo de 25 de octubre de 2013. Se exceptúan estos beneficios del régimen de vencimiento establecido por la cláusula **SEGUNDA** del presente acuerdo, y en consecuencia, se establece expresamente que no caducan con el vencimiento de dicho acuerdo.

SÉPTIMO: Prima por presentismo. Se renueva el beneficio de prima por presentismo establecido por el Art. 11 del convenio de 5 de noviembre de 2008, recogido en el Decreto 699/2008, Art 11 del acuerdo de Consejo de Salarios del 29/04/2011 y el art. Décimo primero del laudo de 25 de octubre de 2013, y art. 6 de Acta de Consejo de Salarios de 2016, de donde surge que:

La percepción del beneficio no será afectada por la inasistencia debida a las siguientes razones:

- a) donación de sangre hasta un máximo de dos veces por año calendario;
- b) examen de mamografía un día al año calendario;
- c) examen de papanicolau un día al año calendario;
- d) licencia por duelo por fallecimiento de cónyuge, hermanos, hijos adoptivos y concubinos (estas dos últimas calidades acreditadas judicialmente).

Las partes acuerdan agregar a la regulación de la prima por presentismo que el valor de la misma será

prorrateado por los días efectivamente trabajados en el caso de las siguientes ausencias: - licencia por paternidad (Ley 19.161, art. 7 y modificativas y Ley 20.312 art.1 y modificativas);

- licencia por matrimonio; - licencia por duelo por fallecimiento de abuelos; certificación de Banco de Seguros del Estado por accidentes del trabajo, exclusivamente por el mes en que inicia la certificación y por el mes en que el trabajador se reintegra una vez finalizada su certificación.

OCTAVO: Tickets alimentación. Las partes acuerdan que en aquellas empresas que no abonen tickets alimentación a sus trabajadores como resultado de un acuerdo o convenio colectivo, se implementará a partir del 1º de julio de 2025 una partida mensual en tickets alimentación por valor de \$ 1.000 (pesos uruguayos mil) sujeto a la generación del presentismo mensual, para todos sus trabajadores dependientes.

NOVENO: Partidas. Las partes acuerdan que los trabajadores percibirán una partida nominal de \$ 9.000 (pesos uruguayos nueve mil) por cada año del presente acuerdo a ser abonadas con los haberes del mes de febrero de 2026 y febrero de 2027. El cobro de esta partida estará sujeto a la generación de 6 presentismos mensuales en los doce meses previos al cobro de la misma (febrero 2025-enero 2026 y febrero 2026-enero 2027).

DECIMO: Carné de salud. Se renueva el beneficio establecido por acuerdo del 29/4/11, y Artículo DÉCIMO SEGUNDO del acuerdo del 25/10/13, en cuanto a que las empresas otorgarán a sus trabajadores, cada dos años, un día libre pago para la tramitación del carné de salud (Artículo 3 del Decreto 291/007 de 13 de agosto de 2007).

DECIMO PRIMERO: Ropa de trabajo, carné de manipulador de alimentos, nocturnidad, chofer de camión.

Se renuevan asimismo las siguientes disposiciones, con los agregados que se incorporan:

- a.- la campera de trabajo será impermeable y con material refractario. Su entrega se efectuará una vez cada dos años.
- b.- La ropa de trabajo se entregará en los meses de abril y noviembre de cada año.
- c.- el tiempo insumido para rendir el examen de manipulador de alimentos no generará pérdida salarial, salvo que el mismo se pierda por segunda vez. (Conforme al Artículo 3 del Decreto 291/007).
- d.- Se renueva el valor de 30% para la prima por nocturnidad.
- e.- Se renueva lo dispuesto en el numeral Decimocuarto literal c del Convenio del 25/10/13 ("El chofer de camión no estará obligado a arrimar la bolsa luego de un recorrido que supere los 100 km de distancia desde el punto de partida").

DÉCIMO SEGUNDO: Disposiciones sobre equidad y género.

- a) Se renueva el beneficio respecto al personal femenino que gozará de un día de licencia anual adicional al que prevé la ley vigente, para exámenes genitomamarios, totalizando así dos días anuales. A los efectos de hacer uso de este día adicional se requerirá contar con la indicación del examen por parte del prestador de salud de la persona y con la acreditación de haberlo realizado.
- b) Las partes acuerdan que no se procederá a discriminación por razones de género, orientación sexual, política o religiosa, y se promoverá la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y capacitación, todo ello sin distinción de sexos. Asimismo, se prevendrá y en su caso sancionará el acoso moral y/o sexual.
- c) Violencia de Género: Las partes se comprometen a difundir y a hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por la Ley 19.580.

DÉCIMO TERCERO: Seguridad y Salud mental. Las empresas del sector se comprometen en el ámbito de la Comisión de Seguridad y Salud de cada una de éstas (Decreto 291/007), a realizar durante la vigencia del presente convenio, dos talleres en donde la temática esté referida a salud mental, los mismos deberán ser dirigidos por un psicólogo, contratado por la empresa. La concurrencia a los mismos no será obligatoria. Los talleres serán realizados fuera del horario laboral, teniendo una duración mínima de 2 horas, y las empresas pagarán a valor de hora simple las 2 horas de duración del taller, siempre y cuando la asistencia al mismo sea total.

El psicólogo que dicte dichos talleres elaborará un informe escrito de los mismos, que entregará a la Comisión de Seguridad y Salud.

DÉCIMO CUARTO: Innovaciones tecnológicas. En caso que las empresas incorporen nuevas tecnologías y las mismas afecten puestos de trabajo, éstas se comprometen a capacitar al personal del sector afectado promoviendo las acciones pertinentes conjuntamente con los trabajadores, ante INEFOP y otros institutos de formación profesional.

DÉCIMO QUINTO: Condición más beneficiosa. En ningún caso la aplicación de las cláusulas establecidas en este acuerdo, así como los mínimos salariales allí fijados y sus respectivos ajustes, podrán interpretarse en el sentido de desmejorar las condiciones y/o beneficios de que gozan los trabajadores, ya sea en forma individual o colectiva, ni regímenes más favorables acordados a nivel de empresa.

DÉCIMO SEXTO: Licencias especiales. Se mantienen en vigencia las licencias especiales consagradas en el Artículo 11 del Convenio del 28/09/006 en cuanto establezcan condiciones más favorables que las establecidas por la Ley 18.345.

Capítulo III: PREVENCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

DÉCIMO SEPTIMO: Prevención y solución de conflictos. Las partes acuerdan crear el siguiente mecanismo de prevención y solución de conflictos colectivos: a) Ante situaciones que pudieran derivar en conflictos colectivos, o conflictos colectivos desatados, o medidas colectivas adoptadas por cualquiera de las partes que pudieran afectar el buen relacionamiento, ésta se compromete a convocar a la otra, a una instancia de negociación en la empresa en un plazo que no superará las 24 horas. b) De no arribarse a un acuerdo el asunto deberá ser sometido al ámbito de conflictos colectivos de la DINATRA en forma inmediata c) En caso de persistir la diferencia cualquiera de las partes podrá solicitar la convocatoria al Consejo de Salarios para que actúe como conciliador. Agotados los medios sin que se logre un acuerdo, las partes quedarán en libertad de acción, respetando las disposiciones de las cláusulas décimo sexta y décimo octava.

DÉCIMO OCTAVO: Compromiso de la delegación empresarial y sindical. La delegación empresarial y sindical se abstendrán de presentar ante la División de Negociación Colectiva de la DINATRA del MTSS reivindicaciones o conflictos de carácter individual.

DÉCIMO NOVENO: Deber de influencia. En lo que refiere al debido cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente acuerdo, las partes asumen su deber de influencia para con sus respectivos asociados y/o afiliados.

VIGÉSIMO: Mecanismo de denuncia. Tanto la Comisión Gremial de Molinos como FOEMYA, tendrán el derecho a denunciar el presente acuerdo conforme al siguiente procedimiento:

a) Existencia de una violación grave de las obligaciones que el mismo pone a cargo de la contraparte profesional, y

b) Comunicación de denuncia por medio fehaciente escrito librado a la contraparte profesional. Asimismo, deberá comunicar en forma fehaciente y previa, la decisión de denuncia al MTSS, a efectos de que éste último actúe como mediador. La denuncia tendrá efectos diez días hábiles después, contados a partir del siguiente de la fecha de remisión del telegrama, plazo que podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes profesionales involucradas.

c) Cumplidos los extremos referidos en los literales a) y b) precedentes, y vencido el plazo indicado sin que se retire, por medio fehaciente, la comunicación de denuncia, se configurará sin más trámite la extinción del presente acuerdo y de sus estipulaciones y beneficios, respecto al ámbito de la denuncia, con excepción de aquellos en que este acuerdo expresamente determine que no caducarán con el vencimiento de dicho acuerdo.

d) El mecanismo de denuncia tendrá también como titulares a cada una de las empresas y cada uno de los respectivos comités de base comprendidos en este acuerdo, que en las situaciones y condiciones previstas por el mismo podrán denunciar el acuerdo a través de las respectivas organizaciones de actividad, produciendo las consecuencias previstas únicamente para el ámbito concreto de la denuncia

e) La extinción del acuerdo por el mecanismo de denuncia pactado en esta cláusula, será registrada y publicada por el Poder Ejecutivo en la página WEB del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o en su defecto, publicada por la parte denunciante en el Diario Oficial.

VIGÉSIMO PRIMERO: Cláusula de paz. Durante la vigencia del presente acuerdo, las partes se obligan a prescindir de disponer o participar de medidas sindicales colectivas (huelgas, paros, lock out, etc.) que puedan afectar la regularidad del trabajo o el normal desenvolvimiento de las actividades de producción o comerciales, relacionadas directamente con los planteos o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de cualquier reivindicación de naturaleza salarial, o de otros temas incluidos en la negociación de este acuerdo (exceptuando la prevención de riesgos laborales, salud, seguridad y medio ambiente de trabajo).

Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT-CNT simultáneamente para todas las ramas de la actividad privada. También se exceptúan las medidas de carácter general dispuestas simultáneamente por CSI y por FOEMYA para todas las ramas que cada una de ellas representan, siempre que dichas medidas hayan sido precedidas por al menos una instancia conciliatoria celebrada ante el Consejo de Salarios del sector. Se excluyen también las medidas colectivas motivadas por incumplimiento del presente convenio, debidamente acreditados, y luego de agotados los mecanismos previstos en la cláusula décimo séptima del presente (prevención de conflictos).

La infracción a lo dispuesto precedentemente, incluso luego de agotadas las instancias conciliatorias previstas, habilitará el mecanismo de la cláusula vigésima referida a la denuncia.

Capítulo IV) LICENCIA SINDICAL

VIGÉSIMO SEGUNDO: Licencia sindical. Se ratifica la reglamentación de la licencia sindical establecida por los convenios de 19 de noviembre de 2006 y 29 de abril de 2011 y las modificaciones establecidas por el laudo de 25 de octubre de 2013.

VIGÉSIMO TERCERO: RETROACTIVIDADES. Las partes acuerdan que el pago de las retroactividades generadas por la aplicación del presente acuerdo se realizará con el pago de los haberes del mes de enero 2026.

DECLARACIONES UNILATERALES DE FOEMYA:

- 1) En relación al artículo décimo tercero del presente, es aspiración de los trabajadores que dada la experiencia anterior; los talleres se realicen dentro del horario de trabajo.
- 2) En relación al artículo décimo cuarto del presente, los trabajadores manifiestan su aspiración de que a la hora de determinación de los puestos de trabajo, en los casos que exista a igual desempeño, se tenga en cuenta el legajo y la antigüedad de cada trabajador.

Se lee la presente y se ratifica su contenido, para constancia de lo cual se firman en 6 ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicado


Carolina Vianes
División Negociación Colectiva
M.T.S.S.


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


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


D. ROSELLI