

CONVENIO COLECTIVO de "MOLINOS DE ARROZ". En la ciudad de Montevideo, el día 27 de febrero de 2023, entre POR UNA PARTE, la **GREMIAL DE MOLINOS ARROCEROS**, representada por los Sres. Raúl Uruga, Cecilia Albela, Isidro Núñez, Santiago Perera y Gustavo Gauthier; Y POR OTRA PARTE, la **FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS MOLINEROS Y AFINES (FOEMYA)**, representado por los Sres. Álvaro Macedo, Gastón Alaníz, Víctor Sosa y Martín Mora, asistidos por la Dra. Jacqueline Vergés en su calidad de representantes de dichas organizaciones, y en nombre y representación de las empresas y trabajadores que componen el Subgrupo "**Molinos de Arroz**" del Grupo 01 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco" de los Consejos de Salarios, convienen en celebrar el siguiente convenio colectivo en el sector:

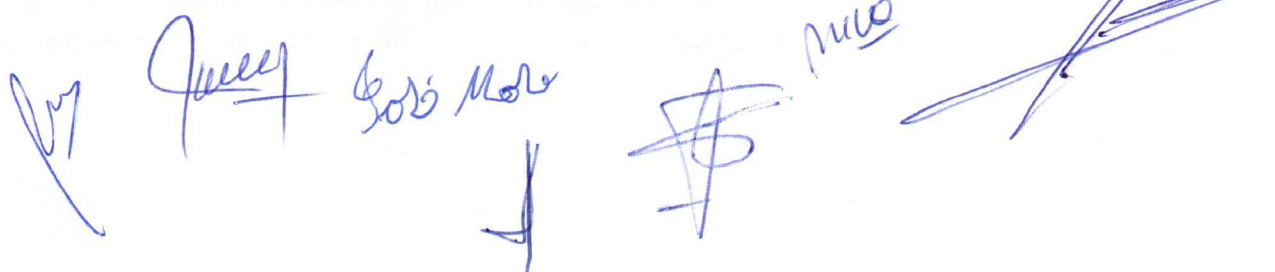
PRIMERO. Ámbito de aplicación. El presente convenio es celebrado por las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores del Sector Molinos de Arroz que integran el Grupo 01 de los Consejos de Salarios, por consiguiente, tiene carácter nacional y abarca a todas las empresas del sector y a todos sus trabajadores dependientes, salvo aquellos cuyos salarios mensuales superen los \$ 85.229 al 30/6/22-.

SEGUNDO. Vigencia.

El presente convenio abarca el período comprendido entre el 1° de julio 2022 al 30 de junio de 2025, para los ajustes salariales por inflación, incrementos salariales y sus correctivos de acuerdo a la cláusula tercera y cuarta.

Las condiciones de trabajo, beneficios y su regulación (canasta básica, set escolar, trabajadores con responsabilidades familiares, feriados, canasta de fin de año, medio aguinaldo extra, incentivo jubilatorio, prima por nocturnidad, discapacidad, equidad de género y desempeño temporario de una categoría diferente a la propia, presentismo, reuniones bipartitas, y condición más beneficiosa) y licencia sindical, continuarán vigentes aún vencido el convenio, en tanto no haya disposición en contrario, que las partes acuerden conjuntamente como resultado de un convenio colectivo del sector o del Consejo de Salarios.

Queda exceptuada la prima por antigüedad y su regulación prevista en el acta de Consejo de Salarios del 16 de diciembre de 2016, cuyo plazo de vigencia se establece hasta el 31 de diciembre de 2025 y la partida extraordinaria prevista en la cláusula vigésimo séptima.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the document, including names like 'Sosa Mora', 'Moro', and 'Macedo'.

Tendrán un plazo de vigencia desde el 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2025, las cláusulas de prevención de conflictos, cláusula de paz, deber de influencia y mecanismos de denuncia.

TERCERO: Ajustes por inflación. Se determinará la inflación esperada para cada semestre iniciado en julio y enero de cada año, en función de la mediana de expectativas de inflación publicada por el BCU en los meses de julio y enero de cada año.

Oportunidad de los ajustes y correctivos.

1 de octubre de 2022: 1,267% (50% de la inflación esperada en función de la mediana de expectativas de inflación publicada por el BCU en el mes de julio de 2022 para el segundo semestre del año 2022, acumulativamente considerada)

1 de enero de 2023: 1,267 % (50 % de la inflación esperada en función de la mediana de expectativas de inflación publicada por el BCU en el mes de julio de 2022 para el segundo semestre del año 2022, acumulativamente considerada)

1 de abril de 2023: 2,226 % (50% de la inflación esperada en función de la mediana de expectativas de inflación publicada por el BCU en el mes de enero de 2023 para el primer semestre del año 2023, acumulativamente considerada).

1 de julio de 2023: 2,226 % (50% de la inflación esperada en función de la mediana de expectativas de inflación publicada por el BCU en el mes de enero de 2023 para el primer semestre del año 2023, acumulativamente considerada). Se aplicará también el 1 de julio de 2023 un correctivo en más en forma acumulado consistente en la diferencia entre los ajustes por inflación otorgados entre el 1 de julio de 2022 y el 30 de junio de 2023 y la inflación real registrada entre el 1 de julio de 2022 y el 30 de junio de 2023.

1 de octubre de 2023: 50% de la inflación esperada en función de la mediana de expectativas de inflación publicada por el BCU para el segundo semestre de 2023, acumulativamente considerada.

1 de enero de 2024: 50% de la inflación esperada en función de la mediana de expectativas de inflación publicada por el BCU para el segundo semestre de 2023, acumulativamente considerada.

1 de abril de 2024: 50% de la inflación esperada en función de la mediana de expectativas de inflación publicada por el BCU para el primer semestre de 2024, acumulativamente considerada.

1 de julio de 2024: 50% de la inflación esperada en función de la mediana de expectativas de inflación publicada por el BCU para el primer semestre de 2024, acumulativamente considerada. Se aplicará también en forma acumulada, el 1 de julio de 2024, un correctivo en más consistente en la diferencia entre los

ajustes por inflación otorgados entre el 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024 y la inflación real registrada entre el 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024.

1 de octubre de 2024, 50% de la inflación esperada en función de la mediana de expectativas de inflación publicada por el BCU para el segundo semestre de 2024, acumulativamente considerada.

1 de enero de 2025: 50% de la inflación esperada en función de la mediana de expectativas de inflación publicada por el BCU para el segundo semestre de 2024, acumulativamente considerada.

1 de abril de 2025: 50% de la inflación esperada en función de la mediana de expectativas de inflación publicada por el BCU para el primer semestre de 2025, acumulativamente considerada.

30 de junio de 2025: Se aplicará un correctivo en más consistente en la diferencia entre los ajustes por inflación otorgados entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025 y la inflación real registrada entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025 que se abonará con los haberes generados en julio de 2025.

CUARTO. Incremento salarial.

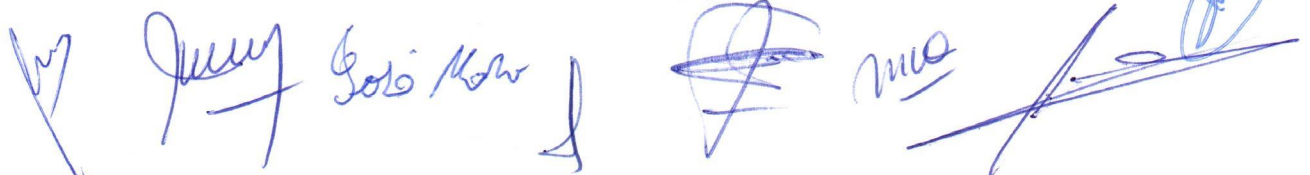
A partir del 1° de octubre de 2022, se otorgarán los siguientes incrementos nominales para las categorías del convenio en función de las franjas de ingresos nominales mensuales básicos (jornal x 200 horas) detalladas a continuación:

Hasta \$ 35.000 al 30/06/22	\$ 1.200	(1200 / 200 = \$6)
Entre \$ 35.001 a \$ 45.000 al 30/06/22	\$ 900	(900 / 200 = \$4,5)
A partir de \$ 45.001 a 70.000 al 30/06/22	\$ 500	(500 / 200 = \$2,5)

QUINTO. Salarios mínimos por categorías.

A partir del 1° de octubre de 2022, los salarios mínimos para las categorías vigentes en el sector serán los siguientes:

CATEGORÍA PEÓN ZAFRAL. Se crea la categoría de PEÓN ZAFRAL. Dicha categoría únicamente se utilizará en el período de la zafra (comprendiendo todas las tareas desde la categoría de peón común hasta la categoría de peón especializado inclusive). El valor del jornal hora será el de peón común al 1° de julio de 2022, al que únicamente se le aplicarán los ajustes por inflación acordados en el convenio (excluyéndose el incremento salarial dispuesto en la cláusula cuarta). La contratación bajo esta categoría solo podrá realizarse dentro de la zafra del recibo de arroz que se fija por las partes desde el 1° de febrero hasta el 15 de junio de cada año y solo en las plantas que tengan recibo y secado. El personal permanente de las empresas tendrá prioridad en todos los casos para realizar tareas que generen compensaciones que surjan en el periodo



de zafra. Las tareas comprendidas son las descriptas en el acta del 14 de octubre de 2009 art. 5.

Categoría	Valor hora
Peón zafra	\$ 151,90
Peón común	\$ 157,90
Peón práctico	\$ 163,32
Peón especializado	\$ 168,69
Medio oficial	\$ 175,12
Oficial	\$ 185,58
Encargado	\$ 198,26
Encargado general	\$ 210,05

A partir del 1° de enero de 2023, los salarios mínimos para las categorías vigentes en el sector serán los siguientes:

Categoría	Valor hora
Peón zafra	\$ 153,82
Peón común	\$ 159,90
Peón práctico	\$ 165,39
Peón especializado	\$ 170,82
Medio oficial	\$ 177,34
Oficial	\$ 187,93
Encargado	\$ 200,78
Encargado general	\$ 212,71

A partir del 1° de abril de 2023, los salarios mínimos para las categorías vigentes en el sector serán los siguientes:

Categoría	Valor hora
Peón zafra	\$ 157,25
Peón común	\$ 163,46
Peón práctico	\$ 169,07

Peón especializado	\$ 174,63
Medio oficial	\$ 181,29
Oficial	\$ 192,11
Encargado	\$ 205,24
Encargado general	\$ 217,44

SEXTO. Antigüedad: Se mantiene el Beneficio de Antigüedad, según lo establecido en el Acuerdo de Consejo de Salarios del 16 de diciembre de 2016, este beneficio registrará como máximo hasta el 31 de diciembre de 2025.



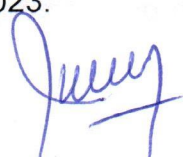
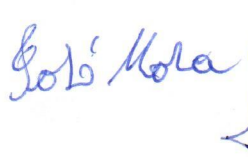




SEPTIMO. Presentismo: Se establece un beneficio con carácter de incentivo por trabajo ininterrumpido para todo el personal jornalero y mensual, cuyo monto a partir del 1º de enero de 2023 será de \$ 4.115, monto que se ajustará semestralmente por IPC.

1.- Beneficiarios: trabajadores que perciban un ingreso nominal básico al 30/06/2022 de hasta \$ 85.229. Si el trabajador tuviera como jornada habitual de labor una inferior a ocho horas, el monto de la Prima por Presentismo se reducirá proporcionalmente a la reducción de la cantidad de horas trabajadas en el mes respecto de 200 horas (25 jornales del mes).

2.-Generación del beneficio: Aquellos trabajadores que ingresen a trabajar con ropa de trabajo en hora de inicio de su turno –con marcación de tarjeta- que finalicen su labor en hora y que laboren durante todo el tiempo que va entre ambos horarios, durante todos los días laborables del mes y, además, en aquellos donde habitualmente no se trabaje y en los que se acuerde trabajar.

3.-Pérdida del beneficio: a) aquellos trabajadores que registren una falta injustificada al mes perderán el 100% del beneficio. b) Aquellos trabajadores que acumulen en el mes más de dos llegadas tarde y/o retiros sin autorización antes de finalizar la jornada, de hasta 15 minutos cada uno o uno de hasta 30 minutos, perderán el 100% del beneficio. d) En los meses donde no se trabajen efectivamente todas las jornadas como consecuencia del goce de días de licencia ordinaria, no se abonará el presentismo en el mes de comienzo de la misma. En ningún caso se podrá descontar el presentismo por licencia ordinaria mas de una vez al año. En caso de que la licencia se goce fraccionada el total del presentismo no se abonará en el mes en que se goce la primera fracción de la misma.

Esta disposición comenzará a aplicarse a partir de las licencias generadas en el año 2023.

4.- Ausencias que no impiden la percepción del presentismo: no se perderá la prima por presentismo, únicamente cuando las inasistencias se deban a los siguientes motivos taxativamente enumerados:

- a) Al uso de las licencias especiales (estudio, paternidad, adopción, legitimación adoptiva, matrimonio y duelo) a condición de que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley 18.345 y 19.161.
- b) Al goce de la licencia sindical, a condición de que la misma se encuentre debidamente documentada por FOEMYA.
- c) Feriados donde exista opción de no concurrir y el trabajador decida y comunique su intención de no asistir de conformidad con lo establecido en el presente acuerdo.
- d) Ausencias (2 días en el año) debido a la realización de exámenes génito mamarios y ausencias (máximo 1 día en cada semestre) por donación de sangre, en ambos casos se deberá presentar constancia por escrito.
- e) Concurrencia como testigo ante el Poder Judicial, tramitación de carné de salud y cédula de identidad por causa de su vencimiento y/o renovación y credencial cívica, únicamente cuando la tramitación de los documentos mencionados no se realice en la localidad de residencia del trabajador. En todos los casos el trabajador deberá pre avisar con 48 horas de antelación a la empresa, presentando constancia documental del día y la hora del trámite y presentación de constancia posterior de haber hecho el trámite.
- f) Las ausencias por huelga en cualquiera de sus modalidades y asambleas sindicales, generarán el descuento proporcional del presentismo de conformidad con la Ley N° 19.051.
- g) Ausencias originadas en accidentes de trabajo, con amparo del BSE, en el mes del accidente y el posterior, comenzando su aplicación en la fecha de la firma del presente convenio.
- h) Ausencias previstas en la cláusula "Trabajadores/as con Responsabilidades Familiares" del presente acuerdo.

OCTAVO. Canasta Básica: Las partes acuerdan un beneficio de una "Canasta Básica" mensual, de acuerdo con lo siguiente:

Beneficiarios: trabajadores que perciban un ingreso nominal básico al 30 de junio de 2022 de hasta \$ 85.229 y trabajadores amparados al seguro por desempleo por la causal suspensión total, en este último caso la canasta se entregará como complemento al subsidio por inactividad compensada del seguro de paro.

Generación del beneficio: a) para los trabajadores nuevos el beneficio se generará a partir del mes siguiente al mes en que hayan ingresado a la empresa; b) Para tener derecho a la canasta en el mes de egreso se debe trabajar un

mínimo de 15 jornales en el mes; c) durante el tiempo en que el trabajador goce de la licencia anual la canasta se otorgará como complemento del salario vacacional. d) Durante el amparo al seguro de accidentes de trabajo, la canasta se entregará como si se estuviera trabajando y se otorgará como complemento al subsidio por inactividad compensada o renta temporaria abonada por el BSE.

Pérdida del beneficio: Aquellos trabajadores que acumulen en el mes más de 2 ausencias injustificadas.

Composición de la "Canasta básica":

5 kgs. de arroz calidad exportación.

3 botellas de 900 ml. de aceite de arroz.

2 kgs. de azúcar.

3 kgs. de harina calidad cuatro ceros.

2 kgs. de yerba mate tipo común (Canarias, Baldo o Sara Azul indistintamente).

1 kg. de leche en polvo

2 kgs. de fideos comunes.

½ kg. Fideos comunes para sopa.

¼ kg. de café instantáneo.

¼ Kg. Cocoa.

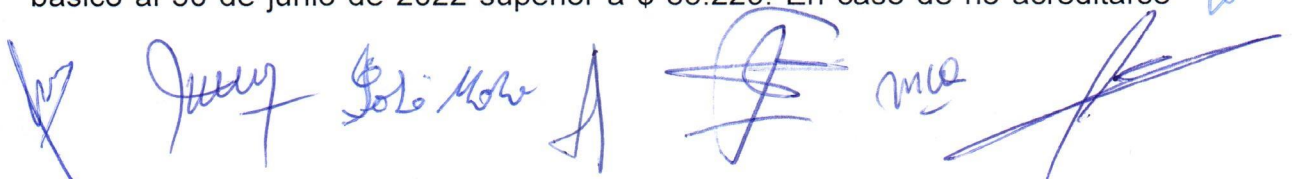
½ kg. de sal.

½ kg. de polenta.

½ k. de porotos o lentejas.

2 litros de pulpa de tomate.

NOVENO: Set escolar: Durante el mes de febrero de cada año las empresas otorgarán a los funcionarios permanentes, por cada hijo menor de entre 3 y hasta 15 años de edad que acrediten concurrir a un centro de educación inicial, primaria y/o ciclo básico de educación secundaria, un vale de \$800 en un comercio a elección de la empresa para adquirir artículos escolares o calzados. Se excluye de este beneficio a los trabajadores que perciban un ingreso nominal básico al 30 de junio de 2022 superior a \$ 85.229. En caso de no acreditarse



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Jenny', 'Solo More', and 'me'.

dicha concurrencia al 31 de marzo de cada año, el importe del vale será descontado de los haberes subsiguientes. En el presente año y debido a la fecha de la firma del presente convenio, el set escolar se entregará durante el mes de marzo de 2023.

DÉCIMO. Trabajadores/as con responsabilidades familiares. Los trabajadores con responsabilidades familiares y cuya atención coincida con su horario de trabajo, deberán solicitar, en primer lugar, un cambio de turno o de horario; en caso de que no se acceda a ello podrán ausentarse del trabajo cuando deban atender taxativamente los siguientes asuntos:

a.- Enfermedades de familiares directos del trabajador: i) En caso de hijos a cargo y/o cónyuges deberá acreditarse a través de certificación médica expedida por el prestador de salud al que se encuentra afiliado. ii) En caso de padres y nietos únicamente se contemplan los casos de internación. En todos los casos con aviso a la empresa en la primera oportunidad y presentando la constancia correspondiente.

b.- Fallecimiento, en los casos contemplados en la Ley 18.345, abarcando también los casos de nietos con aviso en la primera oportunidad y presentando luego constancia del fallecimiento. Estos días no serán acumulables con los previstos legalmente.

c.- Asistencia del trabajador a consulta de médico especialista o exámenes específicos, cuando deben efectuarse fuera de la localidad de residencia del empleado. En este caso el trabajador deberá pre avisar con 48 horas de antelación a la empresa, presentando constancia documental del día y la hora de la consulta o el examen y presentación de constancia posterior de haber hecho el trámite.

La totalidad de las ausencias mencionadas en la presente cláusula, no podrán superar cuatro jornales por cada semestre del año, primero de enero al treinta de junio y del primero de julio al treinta y uno de diciembre, no siendo acumulables por el no uso y se podrán utilizar en cada semestre como el trabajador los necesite (de a uno o todos juntos).

DÉCIMO PRIMERA. Feriados: A) Feriados pagos: No se trabaja se paga simple, en caso de trabajar se paga triple.

B) Feriado del 18 de agosto (día del molinero): No se trabaja y se paga simple. En caso de que se pretenda variar la fecha, deberá acordarse con el sindicato.

C) Lunes y martes de carnaval: En caso de trabajar se abona simple; el trabajador podrá optar por no trabajar los días de carnaval.

D) Feriados laborables: 6 enero, viernes de semana santa, 18 de mayo, 19 de junio, y 2 noviembre: En caso de trabajar se paga doble, en caso de no trabajar no se abona.

En los casos de los literales C y D la empresa deberá citar con una anticipación no menor de 5 días para que exista convocatoria formal, teniendo el trabajador la opción de no concurrir lo que deberá informar dentro de los 2 días siguientes y no será considerado como falta injustificada.

DÉCIMO SEGUNDA: Canasta de fin de año: Antes del 24 de diciembre de cada año y con motivo de las fiestas de fin año, durante la vigencia del presente acuerdo se otorgará una "Canasta de fin de año" compuesta de los siguientes artículos:

1 pan Dulce

1 budín ingles

1 turrón

1 botella de sidra de 1 litro

DÉCIMO TERCERA: Medio aguinaldo extra: Se mantiene el beneficio equivalente al 100% de la porción de aguinaldo que corresponde abonar en el mes de diciembre y que será abonado antes del 15 de enero de cada año.

DÉCIMO CUARTA. Prima por nocturnidad. La prima por nocturnidad en el sector será del 25%, sin perjuicio de los regímenes más favorables existentes.

DÉCIMO QUINTA. Incentivo jubilatorio. Los trabajadores que registren una antigüedad superior a 18 años en la empresa y resuelvan retirarse de forma voluntaria e inicien los trámites jubilatorios antes de cumplir los 66 años de edad, tendrán derecho a un incentivo jubilatorio de 6 sueldos o 150 jornales. El beneficio no será acumulable a la indemnización por despido.

DÉCIMO SEXTA. Discapacidad. Las empresas del sector asumen la obligación de reubicación, capacitación y promoción, en función de las nuevas capacidades del trabajador/a, cuando las mismas deriven de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Debiendo el trabajador/a cumplir con las nuevas obligaciones laborales.

DÉCIMO SEPTIMA. Equidad de género, no discriminación e igualdad de oportunidades: a) Las trabajadoras tendrán derecho a un día libre para concurrir al final del curso de sus hijos en edad pre escolar y escolar, el cual será pago. Para su goce la trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia a la



empresa con una antelación no menor a cinco días. Los trabajadores tendrán derecho a solicitar cambio de turno en aquellos días donde su horario de trabajo coincida con el día del evento de final de curso de sus hijos en edad preescolar y escolar. Para ello deberá solicitar el cambio con una antelación mayor a 5 días antes del evento, siendo potestad de la empresa acceder al cambio solicitado en función de la organización del trabajo. En caso que el trabajador prefiera no ejercer este derecho, igualmente podrá ausentarse para concurrir a dicho evento desde una hora antes del comienzo del mismo y retornar hasta una después, pero en este caso el tiempo no trabajado no será pago, aunque no implicará la pérdida de la Prima por Presentismo.

b) Las trabajadoras, tendrán derecho a un día más del previsto legalmente para la realización de los exámenes génito mamarios establecidos por la normativa vigente. Ese día será remunerado como si trabajara, debiendo presentar certificado médico justificando su ausencia.

c) Cuando la trabajadora se encuentre realizando tareas que puedan perjudicar su embarazo, y cuando el médico de la trabajadora así lo prescribiera, ésta tendrá derecho a que la empresa la reubique en lugar y tareas que sean adecuadas a su situación y estado, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

d) Durante el período de lactancia se facilitarán, sin que ello implique un perjuicio salarial, las condiciones necesarias para que la trabajadora pueda amamantar adecuadamente a su hijo/a.

e) Ambas partes asumen la obligación de adoptar todas las medidas necesarias tendientes a prevenir y corregir todo tipo de discriminación o de acoso sexual en el ámbito laboral.

DECIMO OCTAVA. Desempeño temporario en una categoría distinta a la propia. A efectos de contribuir a mantener los niveles de empleo en la industria durante todo el año, los trabajadores podrán ser convocados a trabajar en categorías y tareas distintas a la propia. Cuando de la convocatoria resulte la prestación de tareas de una categoría inferior, el salario no podrá ser modificado; cuando se presten tareas de una categoría superior durante más de 2 días consecutivos, el trabajador tendrá derecho a percibir, temporalmente y a partir del tercer día, el salario correspondiente a la categoría superior. El desempeño temporal en una categoría superior durante el lapso de 90 días continuos o 120 días alternados en el período del último año inmediato, otorgará derecho a la permanencia en la misma. A nivel de empresa, se podrá pactar por convenio colectivo que determinadas ausencias por las cuales sea necesario el desempeño temporal en una categoría distinta a la propia, no se computen para los 90 ó 120 días previstos en la presente cláusula.

DECIMO NOVENA. Las salidas a fumar se consideran como interrupción del trabajo y por lo tanto darán lugar a la pérdida del presentismo, sin perjuicio de la aplicación del poder disciplinario.

VIGESIMA. Licencia sindical remunerada:

1) Se acuerda el régimen de licencia sindical remunerada vigente, para todas las empresas del sector Molinos de Arroz, regulada por la Ley 17.940, la cual quedará redactada en los siguientes términos:

a) Son beneficiarios de la licencia sindical los delegados sindicales de empresa y delegados de rama.

b) Horas de licencia sindical: la licencia será equivalente a media hora remunerada por cada trabajador permanente inscripto en la planilla de trabajo de la empresa, con un mínimo de 32 hrs. mensuales considerando tanto el establecimiento principal de la empresa como las agencias o sucursales.

c) Acumulación de las horas sindicales: las horas sindicales generadas serán usufructuadas en el mes siguiente, y sólo podrán acumularse hasta un máximo de 150 horas para el mes subsiguiente, las que en caso de no gozarse se perderán.

d) El uso de la licencia sindical será comunicada a la empresa con una antelación de 24 horas, quedando exceptuado del preaviso los delegados de rama ante el Consejo de Salarios y los casos de fuerza mayor, sin perjuicio de la debida justificación posterior.

El sindicato y la empresa acordarán el uso de las horas sindicales de forma tal que no altere el normal funcionamiento de la misma, teniéndose en cuenta en todos los casos la finalidad de dicha licencia. En todos los casos antes del cierre del mes se deberá presentar la correspondiente constancia debidamente firmada por las autoridades de FOEMYA que justifique el uso de las horas sindicales.

e) Las sumas que las empresas abonen al trabajador por horas de licencia sindical tendrán a todos los efectos legales naturaleza salarial y el monto será igual al que hubiera percibido dentro de la jornada legal o convencional, en caso de haber trabajado.

f) Se dispondrá de un tope máximo de 40 horas mensuales no remuneradas ni acumulables para la asistencia a eventos o cursos de capacitación. Su uso deberá acordarse previamente con la empresa y nunca podrán ser gozadas simultáneamente por más de tres trabajadores. A su vez el trabajador que goce de las mismas deberá justificar la asistencia a eventos o cursos de capacitación

July 2010

July

mediante la correspondiente constancia debidamente firmada por las autoridades de FOEMYA.

g) Delegados de rama: Se abonará a cada uno de los 4 delegados de rama al Consejo de Salarios hasta 100 horas mensuales considerando la categoría de cada trabajador. Podrán usufructuar este beneficio 2 delegados por empresa.

VIGÉSIMA PRIMERA. Condiciones más favorables. Aquellas empresas que tengan condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente acuerdo deberán seguir otorgándolas.

VIGÉSIMA SEGUNDA. Ámbito Bipartito: Las partes se comprometen, frente situaciones de envíos masivos al seguro de desempleo o despidos colectivos, a generar un ámbito bipartito a nivel de empresa que funcionará durante un plazo previo razonable, con el fin de analizar posibles alternativas.

VIGÉSIMA TERCERA. Cláusula de Prevención y solución de conflictos. Las partes acuerdan mantener el siguiente mecanismo de prevención y solución de conflictos: a) Ante situaciones que pudieran derivar en conflictos, o conflictos desatados, o medidas 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 hrs.; 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 este actúe como conciliador; d) Durante el transcurso de los procedimientos previstos en los numerales anteriores, el sindicato no adoptará medidas gremiales alguna, salvo las asambleas originadas por razones graves y urgentes, y las empresas dejarán en suspenso las medidas que provocaron la situación conflictiva.

VIGÉSIMA CUARTA: Cláusula de paz. Durante la vigencia del presente acuerdo la organización sindical no realizará petitorios de mejoras salariales o relativas a nuevos beneficios, ni promoverán acciones gremiales sobre los aspectos acordados y negociados en el presente acuerdo, salvo lo que a nivel general disponga la FOEMYA, COFESA o PIT-CNT.

VIGÉSIMA QUINTA: Deber de influencia. En lo que se 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.

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

a) Ante la existencia de una violación de las obligaciones que el presente acuerdo pone a cargo de la contraparte profesional, la parte que invoca el incumplimiento deberá previamente solicitar la convocatoria del Consejo de Salarios del Subgrupo 05 Molinos de Arroz a fin de plantear dicha situación.

b) En caso de no prosperar la conciliación, la parte que ha invocado el incumplimiento quedará habilitada para denunciar el presente acuerdo; denuncia que deberá ser formalizada mediante comunicación fehaciente a la contraparte profesional y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

c) La extinción del acuerdo por el mecanismo de denuncia pactada en esta cláusula será registrado y publicado por el Poder Ejecutivo en la página WEB.

VIGÉSIMA SEPTIMA: Partida extraordinaria.

Para los trabajadores permanentes en planilla al 1 de diciembre de 2022 (que están trabajando al momento del cobro) y que perciban hasta \$ 85.229 al 30/6/2022, se abonará una gratificación extraordinaria con motivo de la firma del presente convenio, por única vez, de \$ 20.000, pagadera en dos cuotas de \$ 10.000 cada una, la primera antes del 15 de marzo de 2023 y la segunda antes del 15 de julio de 2023.

VIGÉSIMA OCTAVA: Retroactividades: Las retroactividades generadas por la aplicación del presente convenio serán liquidadas y abonadas durante el mes de marzo de 2023.

VIGESIMA NOVENA: Las empresas, en virtud de los acuerdos alcanzados en el presente convenio, asumirán el pago de los aportes personales determinados por resoluciones firmes dictadas en los procesos inspectivos, como consecuencia de las diferencias de criterios que tienen con el BPS en cuanto al código de aportación de los beneficios en especie, no efectuando ningún tipo de descuento por este concepto sobre las remuneraciones de los trabajadores afectados.

TRIGESIMA: REGISTRO Y PUBLICACIÓN.- Los delegados del sector empleador y del sector trabajador del Grupo 01 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco", Subgrupo 5 "Molinos de Arroz" solicitan conforme a los arts. 14 y 16 de la Ley 18.566, la recepción del presente por parte del Consejo de Salarios para su registro y publicación, así como la inclusión 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 Molinos de Arroz, conforme al ámbito de aplicación. Asimismo, corresponde por parte del M.T.S.S. la publicación en el Diario Oficial, o en su caso, por cualquiera de las partes profesionales se hará.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Jorge', 'Gonzalo', and 'Miguel'.

Se lee la presente y se ratifica su contenido, y para constancia se firman siete
ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

Federico Benavente
Juan José *Los 13/50*
[Signature] *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*