

# Documentos



Los documentos publicados en esta edición, fueron recibidos los días 7 y 8 de diciembre y publicados tal como fueron redactados por el órgano emisor.

## PODER EJECUTIVO MINISTERIO DEL INTERIOR

1

### Ley 20.224

Designase "Pueblo Paso de la Cruz" la localidad ubicada en la quinta sección judicial del departamento de Río Negro, al norte del Río Negro, en las costas del arroyo Don Esteban y sobre el camino que une la Ruta Nacional N° 25 con el camino de la Cuchilla del Ombú.

(5.964\*R)

## PODER LEGISLATIVO

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

### DECRETAN

**Artículo único.-** Designase "Pueblo Paso de la Cruz" la localidad ubicada en la quinta sección judicial del departamento de Río Negro, al norte del Río Negro, en las costas del arroyo Don Esteban y sobre el camino que une la Ruta Nacional N° 25 con el camino de la Cuchilla del Ombú.

Sala de Sesiones de la Cámara de Senadores, en Montevideo, a 15 de noviembre de 2023.

BEATRIZ ARGIMÓN, Presidenta; GUSTAVO SÁNCHEZ PIÑEIRO, Secretario.

MINISTERIO DEL INTERIOR  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA  
MINISTERIO DE VIVIENDA Y  
ORDENAMIENTO TERRITORIAL

Montevideo, 25 de Noviembre de 2023

Cumplase, acúcese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se designa "Pueblo Paso de la Cruz" la localidad ubicada en la quinta sección judicial del departamento de Río Negro, al norte del Río Negro, en las costas del arroyo Don Esteban y sobre el camino que une la Ruta Nacional N° 25 con el camino de la Cuchilla del Ombú.

BEATRIZ ARGIMÓN, Vicepresidente de la República en ejercicio de la Presidencia; NICOLÁS MARTINELLI; PABLO DA SILVEIRA; TABARÉ HACKENBRUCH.

## MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA

2

### Ley 20.225

Declárase el venado de campo (Ozotoceros Bezoarticus) especie protegida.

(5.963\*R)

## PODER LEGISLATIVO

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

### DECRETAN

**Artículo único.-** Declárase el venado de campo (Ozotoceros Bezoarticus) especie protegida.

Sala de Sesiones de la Cámara de Senadores, en Montevideo, a 15 de noviembre de 2023.

BEATRIZ ARGIMÓN, Presidenta; GUSTAVO SÁNCHEZ PIÑEIRO, Secretario.

MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA  
MINISTERIO DE AMBIENTE

Montevideo, 25 de Noviembre de 2023

Cumplase, acúcese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se declara el venado de campo (Ozotoceros Bezoarticus) especie protegida.

BEATRIZ ARGIMÓN, Vicepresidente de la República en ejercicio de la Presidencia; JUAN BUFFA; ROBERT BOUVIER.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA

3

### Resolución S/n

Redúcese el arancel fijado por el Decreto 643/006 de 27 de diciembre de 2006, a los productos cuyo ítem se especifica, productor y exportador (VARKEM S.A.) e importador (PAUMAVE S.R.L.).

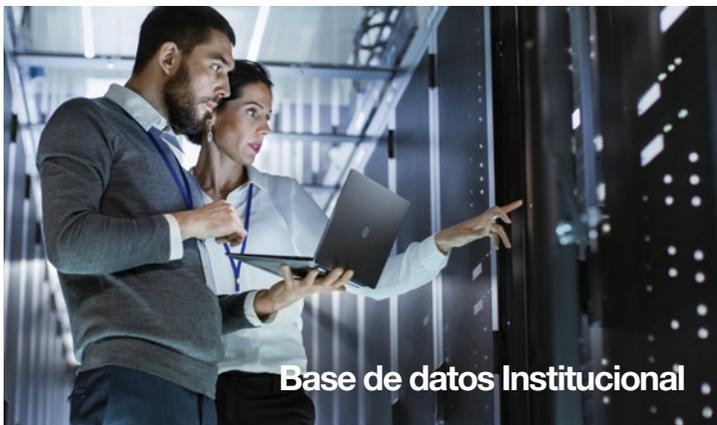
(5.968)

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA  
1369/23

Montevideo, 6 de Diciembre de 2023

**VISTO:** la solicitud presentada por la empresa PAUMAVE S.R.L., con fecha 25 de noviembre de 2021;

**RESULTANDO:** que el artículo 11 del Decreto N° 473/006 de 27 de noviembre de 2006, dispone que las empresas que deseen ser exceptuadas del presente régimen deberán presentarse ante la Dirección Nacional de Industrias del Ministerio de Industria, Energía



Base de datos Institucional

**AUXILIAR SUPERIOR:** Auxiliar superior será quien desempeñe tareas específicas de acuerdo a los requerimientos del área, sector, departamento o proceso siendo el principal conocedor de las tareas asignadas, ser el encargado de la realización de esas tareas en forma permanente y responsable en la delegación de las mismas. Realizará tareas en el departamento comercial, finanzas, administrativo-contable, operativo, stock, atención al cliente y/o asignaciones varias dentro del sistema de gestión de la empresa y se le asignará su categoría por el rol de gestor, controlador y supervisor de las mismas más allá de poder realizar las propias actividades que las tareas y los procesos requieran. Deberá gestionar procesos operativos y estratégicos de la empresa dentro del sistema de gestión de la empresa. Será responsable del personal a su cargo. En el caso de las tareas operativas, además de las tareas descritas en Auxiliar Medio, incluirá entre otras la gestión de solicitud de buque ante la autoridad portuaria, proveer la información al operador o terminal sobre listados de descarga y carga, mercaderías, lista de removidos, baplies (cuando corresponda), etc.

**JEFE/ENCARGADO:** Jefe/Encargado será quien planifique, coordine, controle, lidere y ejecute toda tarea establecida en su respectiva área, sector o departamento, pudiendo tener varios sectores o procesos a su cargo. Es responsable del personal a su cargo, liderará los cambios, diferentes procesos y procedimientos de la empresa. Asimismo, deberá asistir a sus superiores, o suplir sus tareas cuando éstos lo soliciten. En el caso de las tareas operativas, además de las tareas descritas en Auxiliar Medio, incluirá entre otras la gestión de solicitud de buque ante la autoridad portuaria, proveer la información al operador o terminal sobre listados de descarga y carga, mercaderías, lista de removidos, baplies (cuando corresponda), etc.

**SÉPTIMO. 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 del sector relacionadas directa o indirectamente con planteos o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de cualesquiera reivindicaciones de naturaleza salarial, o de condiciones de trabajo comprendidas en la presente negociación. Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT- CNT.

**OCTAVO. Mecanismo de denuncia:** El acuerdo sólo podrá denunciarse por las partes en el mismo, o sea el Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA); el Centro de Empleados de Agencias Marítimas (CEAM) en acuerdo con el SUPRA; o el Centro de Navegación.

La denuncia sólo procederá en caso de violaciones graves y comprobadas a las obligaciones que las partes firmantes contraen en el presente acuerdo.

Cuando una de las partes considere que se ha configurado una causal de denuncia del acuerdo lo comunicará a la otra mediante telegrama colacionado con acuse de recibo, notificándolo asimismo en forma fehaciente a los Delegados representantes del Poder Ejecutivo en el Consejo de Salarios del Grupo 13, sub-grupo 10, capítulo Agencias Marítimas. El Consejo de Salarios del Grupo 13, sub-grupo 10, capítulo Agencias Marítimas, será citado con carácter urgente dentro de las 48 horas de recibida la notificación teniendo un plazo de quince días hábiles a partir de la convocatoria a efectos de buscar una solución al conflicto planteado. Si vencido ese plazo las partes no han llegado a un acuerdo, y entienden que no corresponde realizar, de común acuerdo, una prórroga del plazo pactado se faculta al Consejo de Salarios a adoptar decisión sobre la cuestión planteada, en relación a la configuración de la causal de denuncia. A los efectos de efectivizar el presente mecanismo, las partes constituyen sus domicilios en: el Centro de Empleados de Agencias Marítimas (CEAM) en la calle Treinta y Tres 1373 Of. 303, Montevideo; el Centro de Navegación en la calle Circunvalación Durango 1449, Montevideo y el SUPRA en la calle 25 de Mayo 562, Montevideo.

En caso de configurarse la causal de denuncia del acuerdo y efectivizarse la misma quedando sin efecto el acuerdo vigente, las partes acuerdan que el Consejo de Salarios del Grupo 13, sub-grupo 10, capítulo Agencias Marítimas comenzará a negociar en forma inmediata un nuevo acuerdo.

**NOVENO. Día del Empleado de Agencia Marítima:** Se ratifica la consagración del "Día del Empleado de Agencia Marítima" el día 26 de setiembre como feriado no laborable. El mismo sustituye a otros feriados similares en el sector creados o a crearse.

**DÉCIMO.** Dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto del 26 de noviembre de 2007 referido a la licencia sindical del Grupo 13 "Transporte y Almacenamiento", Sub-Grupo 10 "Actividades marítimas complementarias y auxiliares, agencias marítimas, operadores y terminales portuarias. Depósitos Portuarios", Capítulo "Agencias Marítimas", según lo dispuesto en el artículo cuarto, se procede a reajustar el valor hora para los dirigentes de rama o nacionales. Por consiguiente, a partir del 1º de julio de 2023 el valor resultante es de \$ 280,3 y a partir del 1º de enero de 2024 de \$ 292,6. El depósito se realizará en la Cuenta Corriente en pesos uruguayos, No. 7689586, del Banco BBVA a nombre de SUANP (SUPRA). Las empresas deberán identificar los depósitos.

**DÉCIMO PRIMERO.** Las retroactividades salariales al 1º de julio de 2023 resultantes del presente acuerdo, se efectuarán en un plazo máximo de diez días hábiles siguientes al de la publicación del mismo en la página web del MTSS.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Leída que fue, se ratifica su contenido firmando a continuación en seis ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

15

## Consejos de Salarios S/n

Consejo de Salarios del Grupo 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco", Sub Grupo 06.01 "Molinos de Trigo", por el período comprendido entre el 1º de julio de 2023 y el 30 de junio de 2025.

(5.913)

**ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, el día 20 de noviembre de 2023, 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:** Dr. Nelson Díaz, Mag. Maite Ciarniello; **por el Sector Empresarial:** Dres. Roberto Falchetti y Raúl Damonte, y **por el Sector Trabajador:** Mario Hernández y Fernando Ferreira; y los Delegados en el Subgrupo 06.01 "Molinos de Trigo"; **Delegados de los Trabajadores:** FOEMYA representada por los Sres. Dante Tortosa, Marcelo Pereira, Charlie Santos, asistidos por la Dra. Jacqueline Vergés. **Delegados Empresariales:** Dr. Jorge García Calvo, Oscar Gutierrez, y Psic. Katherine Rios, asistidos por el Dr. Antonio Kamaid, 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 2023 y se extinguirá el 30 de junio de 2025, 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 2023, 1º de enero de 2024, 1º de julio de 2024, 1º de enero de 2025. Sin perjuicio de lo antedicho se pacta el otorgamiento de un porcentaje de crecimiento al 1º de julio de 2025.

**TERCERO: Ajustes salariales.**

Se acuerdan los siguientes ajustes salariales y correctivos en las fechas que se indican a continuación:

**A) 1º de Julio de 2023:**

Aumento nominal a partir del 1ero de julio de 2023: **2,7%**, por concepto de inflación esperada. Aquellas empresas que no hayan abonado el ajuste de 2,39% correspondiente al acta de Consejo de Salarios del 26 de julio de 2023, deberán acumular dicho porcentaje al presente ajuste (quedando como resultado en estos casos un ajuste de 5,15%).

Las partes acuerdan que el pago de la retroactividad que genera el presente acuerdo se realizará conjuntamente con los haberes correspondientes al mes de noviembre 2023.

**B) 1º de Enero de 2024:**

Aumento nominal a partir del 1ero de enero de 2024 sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2023: **5,18%**, resultado de la acumulación de 4,4% por concepto de inflación esperada y 0,75% por concepto de crecimiento de salario real.

**C) 1º de Julio de 2024:**

Aumento nominal a partir del 1ero de julio de 2024 sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2024: **2,06%**, resultado de la acumulación de 1,3% por concepto de inflación esperada y 0,75% por concepto de crecimiento de salario real.

**D) 1º de Enero de 2025:**

Aumento nominal a partir del 1ero de enero de 2025 sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2024: **4,98%**, resultado de la acumulación de 4,2% por concepto de inflación esperada y 0,75% por concepto de crecimiento de salario real.

**E) 1º de Julio de 2025:**

Aumento nominal a partir del 1ero de julio de 2025 sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2024: **0,75%** por concepto de crecimiento de salario real.

**CUARTO: Correctivos por inflación.**

a) Al 1º de julio de 2024, se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial por la diferencia entre la inflación efectivamente ocurrida en el período desde el 1º de julio de 2023 al 30 de junio de 2024 y la inflación esperada otorgada en el mismo período (7,22%).

b) Al 1º de julio de 2025, se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial por la diferencia entre la inflación efectivamente ocurrida en el período desde el 1º de julio de 2024 al 30 de junio de 2025 y la inflación esperada otorgada en el mismo período (5,55%).

**QUINTO: Salarios mínimos por categoría.**

En aplicación de lo dispuesto en el artículo TERCERO, literales A y B, los salarios mínimos nominales por categoría vigentes en el sector a partir del **1º de Julio de 2023 y 1º de enero de 2024** son los que surgen del cuadro siguiente:

Categorías	Jornal \$ 1/7/2023	Jornal \$ 1/1/2024
<b>Nivel 1</b>		
Peón General	\$1.796	\$1.889
Costurera	\$1.796	\$1.889
Ayudante de Camionero	\$1.796	\$1.889
Peón Zafrero	\$1.796	\$1.889
<b>Nivel 2</b>		
Limpiador/a	\$1.915	\$2.015
Peón Práctico	\$1.915	\$2.015
<b>Nivel 3</b>		
Estibador	\$1.936	\$2.036
Operario de palletizadora	\$1.936	\$2.036
Sereno	\$1.936	\$2.036
Cargador de Tolva	\$1.936	\$2.036
<b>Nivel 4</b>		
Pastonero	\$2.181	\$2.294
Medio Oficial	\$2.181	\$2.294
<b>Nivel 5</b>		
Bolsero	\$2.209	\$2.324
Embolsador	\$2.209	\$2.324
Mezclador	\$2.209	\$2.324
Embolsador de Máquina Automática	\$2.209	\$2.324
<b>Nivel 6</b>		
Limpicero	\$2.226	\$2.341
Portero	\$2.226	\$2.341
<b>Nivel 7</b>		
Planchistero	\$2.325	\$2.446

Sasorista	\$2.325	\$2.446
Operador Envasador Automática	\$2.325	\$2.446
Mecánico, Herrero, Carpintero y Electricista de 2ª	\$2.325	\$2.446
Silero B	\$2.325	\$2.446
Aditivador	\$2.325	\$2.446
<b>Nivel 8</b>		
Chofer de Autoelevador	\$2.445	\$2.572
Chofer de Camión	\$2.445	\$2.572
<b>Nivel 9</b>		
Chofer de camión cisterna o tolva	\$2.554	\$2.686
Silero A	\$2.554	\$2.686
Foguista	\$2.554	\$2.686
<b>Nivel 10</b>		
Albañil Pintor	\$2.591	\$2.725
Cilindrero B	\$2.591	\$2.725
<b>Nivel 11</b>		
Encargado de Bolsas Vacías (tiene personal a cargo)	\$2.655	\$2.792
<b>Nivel 12</b>		
Cilindrero A	\$2.677	\$2.816
Presero	\$2.677	\$2.816
<b>Nivel 13</b>		
Mecánico de 1ª	\$2.830	\$2.977
Carpintero de 1ª	\$2.830	\$2.977
Electricista de 1ª	\$2.830	\$2.977
Electricista Mecánico	\$2.830	\$2.977
Ayudante de Molinero	\$2830	\$2.977
<b>Categorías</b>		
Cadete	\$27.399	\$28.819
Telefonista	\$45.799	\$48.171
Auxiliar al Ingreso (hasta un año)	\$33.332	\$35.059
Auxiliar 3ª	\$52.162	\$54.864
Auxiliar de Laboratorio	\$57.793	\$60.787
Auxiliar de 2ª	\$57.793	\$60.787
Auxiliar de 1ª	\$66.231	\$69.662
Balancero	\$71.883	\$75.606
Capataz	\$73.091	\$76.877
Encargado o Empleado de Expedición	\$79.627	\$83.752
Recibidor de segunda	\$48449	\$50.958
Recibidor de primera	\$79.627	\$83.752
Cajero	\$98.656	\$103.766

**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 DISSE 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, Art 11 del Convenio del 29/04/2011 y el art. Décimo primero del laudo de 25 de octubre de 2013, pactándose además las siguientes modificaciones.

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).

**OCTAVO: Carné de salud.** Se renueva el beneficio establecido por convenio del 29/4/11, y Artículo DÉCIMO SEGUNDO del Convenio 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).

**NOVENO: 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: 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 PRIMERO:**

**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 la mitad de tiempo 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 SEGUNDO: 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.

**Declaración unilateral de FOEMYA:** los trabajadores manifiestan su interés en que la determinación de los puestos de trabajo, cuando exista una idoneidad similar, se realice la selección sobre criterios de antigüedad y legajo de cada trabajador.

**DÉCIMO TERCERO: 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 CUARTO: 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 18345.

**Capítulo III: PREVENCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS**

**DÉCIMO QUINTO: 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 SEXTO: 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 SÉPTIMO: 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.

**DÉCIMO OCTAVO: 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.

**DÉCIMO NOVENO: 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 CCSI 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 quinto 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 décimo octava referida a la denuncia.

**Capítulo IV) LICENCIA SINDICAL**

**UNDÉCIMO: 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.

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