



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

***Grupo 7 - Industria Química***

*Subgrupo 07 - Medicamentos de uso veterinario*

Aviso N° 43713/013 publicado en Diario Oficial el 26/12/2013

**IMPO**

**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Sr. Eduardo Brenta

**DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO**  
Sr. Luis Romero

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 14 de noviembre de 2013 reunido el consejo de salarios del Grupo 7 "Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines" Subgrupo 07 "Medicamentos de uso veterinario", integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Gonzalo Illarramendi, Viviana Dell'Acqua y TRRL Raúl Marichal, delegados de los trabajadores Sres. Bernardo González, Jorge Braidá, Raúl Pérez, Gonzalo Fredes, Guillermo Castro y Gerardo Etchebarne y los delegados del sector empresarial Sres. Julio Guevara, Ing. José Mantero y Dr. Mario Garmendia

**ACUERDAN:**

**PRIMERO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES:** El presente acuerdo abarcará el periodo comprendido entre el 1ero de julio de 2013 y el 30 de Junio de 2016, disponiéndose que se efectuarán ajustes salariales semestrales el 1ero de Julio de 2013, 1ero de Enero de 2014, 1ero de Julio de 2014, 1ero de Enero de 2015, 1ero de julio de 2015 y 1ero de Enero de 2016.-

**SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector de actividad indicado precedentemente.-

**TERCERO: AJUSTES CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1ERO DE JULIO DE 2013: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA Y SOBRELAUDOS.**

Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, percibirá sobre su salario nominal vigente al 30 de junio de 2013, un porcentaje de aumento del 7,39%, que es el resultado acumulado de los siguientes conceptos:

**A) CORRECTIVO:** Conforme a la cláusula SÉPTIMO del acta de Consejo de Salarios de fecha 23 de mayo de 2011, se estableció que al término de dicho convenio, se revisaría la diferencia entre la inflación estimada del último semestre y la real, aplicándose la variación en mas o en menos a los salarios que habrían de regir a partir del 1ero. de Julio de 2013.

Por tal concepto, corresponde aplicar el **2,28%**.-

**B) INFLACIÓN ESTIMADA:** El porcentaje de inflación estimada para el periodo 1ero de julio de 2013 – 30 de Junio de 2014 equivalente al porcentaje resultante de promediar la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el periodo que abarque el ajuste y la mediana de la expectativas de inflación, asciende al **5%**.-

**CUARTO:** En aplicación de lo referido precedentemente, los salarios mínimos por categoría para el Grupo N° 7 "Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines", Subgrupo 07 "Medicamentos de uso Veterinario" con vigencia desde el 1ero de Enero de 2011, serán los siguientes:

**PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE DIRECCION**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>MONTOS</b>
CADETE	12.807
LIMPIADOR	14.043
TELEFONISTA – RECEPCIONISTA	15286
AUXILIAR TERCERA	15286
AUXILIAR SEGUNDA	17.668
SECRETARIA	17.667
AUXILIAR PRIMERA	19.097
CAJERO	19.097
AYUDANTE TÉCNICO 2º	21.120
ENCARGADO	21.408

COBRADOR	21.503
AYUDANTE TECNICO 1°	22.087
VENDEDOR DE PLAZA	22.090
OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN	22.665
PROGRAMADOR	24.397
SECRETARIA BILINGÜE	24.397
SUBJEFE	25.167
VIAJANTE	25.167
IDÓNEO	27.868
JEFE DE SECCIÓN	29.023
TEC. UNIV. S/JEFATURA	33.651
<b>PERSONAL OBRERO</b>	
OPERARIO COMÚN	15.286
OPERARIO PRÁCTICO	16.521
MEDIO OFICIAL DE MANTENIMIENTO	16.521
OPERARIO ESPECIALIZADO	18.505
ENCARGADO	21.408
OFICIALES DE MANTENIMIENTO	19.673
OFICIAL FOGUISTA	21.359

**QUINTO: AJUSTES POR CRECIMIENTO en los meses de ENERO de cada año (1ero de Enero de 2014, 1ero de Enero de 2015 y 1ero de Enero de 2016):**  
**FRANJA 1: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA (LAUDOS EN GENERAL)**

Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, que se encuentre alcanzado por los salarios mínimos de categoría, percibirá un **INCREMENTO REAL** de 2% en cada ajuste.-

**FRANJA 2 SALARIOS HASTA \$ 32217.- (SOBRELAUDOS)**

Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, cuyo salario sea superior al mínimo de su categoría y hasta \$ 32217 nominales percibirá un **INCREMENTO REAL** del 1% en cada ajuste.-

**FRANJA 3: SALARIOS COMPRENDIDOS ENTRE \$ 32218 y \$ 37587**

Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, cuyo salario sea superior al mínimo de su categoría y esté comprendido entre \$ 32218 y \$ 37587 nominales percibirá un **INCREMENTO REAL** de un 0,5% en cada ajuste.- Las partes acuerdan que los valores de las franjas 2 y 3 se ajustarán con los futuros incrementos de salarios teniendo en cuenta los porcentajes que se apliquen a los respectivos montos en los meses de enero y julio.

**SEXTO: AJUSTES POR INFLACIÓN el 1ero de julio 2014 y 1ero de julio 2015.**  
**SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA Y SOBRELAUDOS.**

Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, percibirá sobre su salario nominal en la oportunidad de cada ajuste un porcentaje de aumento que será el resultado acumulado de los siguientes conceptos:

**A) CORRECTIVO:** Un porcentaje por concepto de correctivo que surge de la comparación entre la inflación estimada y la real correspondiente al período anual anterior al del ajuste (1ero de julio 2013-30 de junio 2014 y 1ero de julio 2014 – 30 de junio 2015).

**B) INFLACIÓN ESTIMADA:** Un porcentaje por concepto de inflación estimada

para el año siguiente (1° de julio 2014 – 30 de junio de 2015 y 1ero de julio 2015 – 30 de junio 2016) resultante de promediar la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período que abarque el ajuste.

**SÉPTIMO:** Las partes acuerdan que al comienzo de cada semestre, se reunirán a efectos de determinar el porcentaje de ajuste salarial, a regir en cada oportunidad.

**OC tavo:** Correctivo Final: Al término del convenio, al 30 de Junio de 2016, se revisará la diferencia entre la inflación estimada del último año y la real, aplicándose la variación en mas o en menos a los salarios que habrán de regir a partir del 1ero. de Julio de 2016.-

**NOVENO: Comisión de Seguridad y Salud Laboral:** Se acuerda crear una comisión especial bipartita sectorial entre la Cámara y el STIQ sobre seguridad y salud laboral con los siguientes objetivos concretos:

1. Jerarquizar este aspecto tan importante de la actividad laboral.
2. Realizar seguimientos en cada fábrica.
3. Promover la instalación y funcionamiento de cada bipartita por fábrica.
4. Promover la capacitación
5. Ofrecer la intervención en situaciones complejas aportando ideas para las mejores soluciones.

**DÉCIMO – Licencia de delegados de Seguridad y Salud Laboral:** Se conviene establecer a nivel de empresa una licencia paga de hasta 120 horas anuales para que sean usufructuadas por el/los delegados de salud laboral, con un tope máximo mensual de 15 horas.

**DÉCIMO PRIMERO: Día adicional de Licencia:** Las partes acuerdan que los trabajadores que cumplan 8 años en la empresa tendrán derecho, a partir del año siguiente, a gozar de un día adicional de licencia a los ya previstos por las disposiciones legales vigentes. En los casos de trabajadores que en el año en curso tengan 8 años o mas de antigüedad tendrán derecho al día adicional a partir de la licencia a gozar en el 2014.

**DÉCIMO SEGUNDO: Horas para trabajadoras para el cuidado de la salud y educación de sus hijos menores.** Las trabajadoras madres con hijos menores de edad o discapacitados tendrán derecho a gozar de hasta 24 horas anuales pagas para atender situaciones vinculadas con el cuidado de la salud y educación de sus hijos las que deberán acreditarse mediante la presentación de la correspondiente documentación (constancia, certificación etc.). Las faltas en que incurra la trabajadora por encima de las horas antedichas, serán consideradas justificadas (y por lo tanto no serán pasibles de sanción disciplinaria, aunque si podrán ser descontadas) a condición de que respondan a circunstancias graves de salud que impliquen internación de un hijo (menor o discapacitado) todo lo que deberá ser debidamente acreditado mediante la presentación de la documentación pertinente.

**DÉCIMO TERCERO:** Las horas de licencia sindical pagas serán consideradas como efectivamente trabajadas a todos los efectos. Se previene por las partes en consecuencia, que el trabajador que haga uso de la licencia sindical no puede dejar de percibir salario y/o beneficios regulados en convenios colectivos del sector, o particulares por empresa.

**DÉCIMO CUARTO:** Los salarios y beneficios pactados en el presente convenio tienen carácter de mínimos y su aplicación no podrá ir en menoscabo de las condiciones más favorables para los trabajadores que vengán aplicando las empresas

**DÉCIMO QUINTO: CLÁUSULA DE SALVAGUARDA.** Las partes acuerdan, que si durante la vigencia de éste acuerdo se suscitara una caída del PBI (considerando el promedio del año móvil), una alteración sustancial de la

inflación (por encima del 12% el último año móvil) o cambios sustanciales en la situación económica del sector (ejemplo: que la variación del tipo de cambio en relación a la variación del IPC produzca dificultades significativas para el sector u otros, cuya verificación será definida, determinada y analizada en el ámbito de Consejo de Salarios) se re discutirán las cláusulas del presente acuerdo quedando vigente el actual mientras se verifica dicha discusión.-

**DÉCIMO SEXTO: PREVENCIÓN DE CONFLICTOS:** "Las partes acuerdan el funcionamiento del órgano bipartito que se creó en el convenio anterior de la siguiente manera: **I)** Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva en las empresas del sector de cualquier naturaleza o índole, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión Bipartita, que tendrá como competencia básica, mediar, interactuar y procurar mediante el diálogo, la búsqueda de acuerdos que eviten la declaración de pre-conflicto. **II)** Esta Comisión Bipartita estará integrada por dos representantes de cada una de las partes (dos por la organización sindical y dos por la representación de empleadores). Las partes, comunicarán por escrito las designaciones del caso. **III)** La Comisión Bipartita será convocada por cualquiera de las partes. **IV)** En caso de no poder arribarse a un acuerdo en dicho ámbito, se labrará Acta de Desacuerdo, debiendo en consecuencia las partes recurrir a la mediación preceptiva del Consejo de Salarios del grupo correspondiente, a efectos de que éste asuma sus competencias. **V)** Mientras se susciten estas instancias preventivas, las partes se comprometen a negociar de buena fe y se abstendrán de adoptar medidas de cualquier naturaleza a causa del diferendo.

**DÉCIMO SÉPTIMO: Cláusula de Paz:** Durante la vigencia del presente acuerdo y salvo los reclamos que puedan producirse referente a incumplimientos de sus disposiciones, los trabajadores no formularán planteos que tengan como objetivo la consecución de reivindicaciones en relación a los puntos acordados en la presente instancia, ni desarrollarán reivindicaciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por el PIT – CNT y/o STIQ.-

**DÉCIMO OCTAVO:** Las partes ratifican lo establecido en las cláusulas Décima, y hasta la Trigésima tercera del convenio de fecha 20 de Setiembre de 2006, homologado por decreto del Poder Ejecutivo de fecha 30 de Octubre de 2006, actualizada en el convenio de fecha 23/11/2011 que a continuación se transcribe:

**1) REGLAMENTACIÓN DE LA LICENCIA SINDICAL (art. 4º de la ley N° 17.940 del 2 de enero de 2006):** El derecho a gozar del tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical, reconocido por el artículo 4º de la ley 17.940, se regulará conforme a lo siguiente: A) Se establece un máximo de 60 horas pagas por mes, por empresa, a ser utilizadas por los dirigentes nacionales del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química que puedan estar empleados en el sector, a los efectos de desarrollar sus actividades sindicales. B) En aquellas empresas en que exista organización sindical y que tengan hasta 25 trabajadores en planilla, se establece un máximo de 10 horas pagas, por mes, por empresa, a ser utilizadas por el o los delegados sindicales, en su conjunto. C) En aquellas empresas en que exista organización sindical y que tengan más de 25 trabajadores en planilla, se establece un máximo de 25 horas pagas, mensuales, por empresa, a ser utilizadas por el o los delegados sindicales, en su conjunto. D) A los efectos del cómputo de trabajadores en planilla, no se considerarán los cargos de confianza superiores a jefe de sección tales como técnicos universitarios sin jefatura, jefe de departamento, secretaria de gerente y gerente. E) Las horas de licencia sindical son mensuales, por empresa y no acumulables de un mes a otro sin no fueran utilizadas dentro del mes en que se generen. F) La organización sindical comunicará a la empresa por medio fehacientes y con una anticipación no inferior a las

cuarenta y ochos horas cuando se utilizarán el tiempo antes referido y quiénes serán los delegados que en cada oportunidad harán uso del mismo. El plazo de preaviso podrá reducirse en consideración a situaciones urgentes o imprevistas que así lo justifiquen. 2) **ROPA de TRABAJO** Las empresas entregaran en forma gratuita dos mudas de ropa y calzado apropiado a las tareas que se desarrollan en planta. Asimismo entregarán cada año y en forma también gratuita una túnica o muda de ropa, de acuerdo a las tareas administrativas que se realice, para uso exclusivo de sus funciones en la empresa. 3) **GASTO DE COBRADORES** cuando no se haya acordado lo contrario, serán de cargo exclusivo de las empresas los gastos de locomoción de los cobradores, así como los que demanden la obtención de garantías, pólizas de seguro, etc. En caso de que el cobrador sea contratado con coche propio, el viático por locomoción se regirá por las disposiciones vigentes para los vendedores de plaza. 4) **MEDIOS DE MOVILIDAD** Los vendedores de plaza y viajantes podrán ser contratados para el cumplimiento de sus funciones específicas con la condición de utilizar automóvil de su propiedad o de la empresa o medios de transporte colectivos. Cuando las empresas proporcionen automóvil de su propiedad serán por cuenta de éstas los gastos que demanden la conservación y funcionamiento 5) **GASTOS DE MOVILIDAD** Las empresas abonarán mensualmente todos los gastos que originen las giras, locomoción, automóvil, alojamiento y comidas. Se destinará un monto previo que será abonado antes de cumplir las tareas y que serán re liquidado contra presentación de comprobantes. En ningún caso el funcionario que utilice automóvil de su propiedad podrá reclamar otra suma por ningún concepto por gastos de movilidad, ya sea que refiera cubiertas, patente, seguros, etc. 6) **QUEBRANTO** Por concepto de quebranto se pagará una compensación especial por mes al cajero y a cualquier otro funcionario que esté a cargo de una caja chica sobre los sueldos fijados por laudo. 7) **COMEDOR** Toda empresa que tenga más de seis funcionarios trabajando en un mismo local deberá instalar un local apropiado para el comedor. Se exhorta a las empresas a implementar con su personal un servicio de cafetería o comedor. 8) **SEGURO DE ENFERMEDAD** Las empresas, junto con sus respectivos trabajadores, podrán optar por ingresar en el sistema de Caja de Auxilio de la Industria Química ó Seguro Convencional ó Institución Similar, siempre que el régimen general del seguro de enfermedad así lo permita 9) **LICENCIA POR EXÁMENES** Se regulará de acuerdo a lo previsto por la Ley 18458, salvo en lo relativo a la antigüedad (art.3 Ley 18458), respecto de lo cual se acuerda, su no exigencia. 10) **HORARIO CONTINUO** Se recomienda a las empresas que estudien con su personal la posibilidad de implementar el horario continuo 11) **PROVISIÓN DE VACANTES** Las empresas mantendrán registros de las calificaciones de sus dependientes y los tendrán en cuenta a los efectos de proveer las vacantes o crear nuevos cargos. 12) **SALARIO VACACIONAL** Las empresas concederán a sus funcionarios una suma para facilitar el goce de la licencia anual, de acuerdo a las condiciones que resultan de la legislación vigente. Se establece para el monto de la misma el equivalente al 100% del salario nominal de licencia. Cuando la licencia se tome fraccionada, el criterio antes indicado se aplicará en la proporción que corresponda. 13) **FERIADOS** a) **Feriatos comunes**: Los feriatos comunes en que se trabaje, se pagarán tiempo y medio. b) **Los feriatos no laborables**: se pagarán tiempo simple, se trabaje o no. El tiempo efectivamente trabajado se pagará además tiempo doble. Con respecto al resto de las variables se seguirá el régimen legal. c) **Día del trabajador de Veterinaria**. Se fija el 16 de julio de cada año en carácter de fijo e inamovable, como el "día del trabajador de veterinaria". El mismo será considerado feriado no laborable sin que afecte al salario. Si se trabajara esta fecha, el funcionario recibirá doble paga. 14) **JORNADA INCOMPLETA**: El personal que por indicación de la empresa, trabaja fracciones de jornadas, percibirá medio jornal cuando trabaja menos de media jornada y percibirá jornal íntegro,

cuando trabajando más de media jornada no complete una jornada, siempre que la falta de cumplimiento de la jornada o de la media jornada no sea por causas imputables al funcionario. 15) **ELEMENTOS DE PROTECCIÓN** Las empresa se obligan a cumplir con las normas vigentes en materia de salud ocupacional. Todos los elementos de seguridad serán de uso obligatorio para los trabajadores. 16) **CAMBIOS DE HORARIOS:** Es optativo para cada empresa el suprimir la jornada del día sábado, repartiendo las horas correspondientes entre los restantes de la semana. 17) **FUNCIONES FUERA DE LA EMPRESA:** A todo empleado que tenga que realizar funciones en forma permanente o provisorias fuera de la empresa se le destinará un adelanto para gastos extraordinarios el que será re liquidado contra prestación de comprobantes 18) **SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO** En caso de fallecimiento del trabajador y siempre que la empresa no contara con seguro de vida colectivo, se entregará a sus causa-habientes, como contribución especial y por única vez, el importe correspondiente a un salario. 19) **AYUDA A ESCOLARES:** Antes del 10 de marzo las empresas deberán entregar por cada hijo de funcionario en edad escolar comprendida entre los cuatro y dieciséis años, una tónica o valor equivalente en útiles escolares. 20) **LICENCIAS ESPECIALES:** El trabajador tendrá también derecho a las siguientes licencias especiales, sin que ello afecte a su salario. a) Licencia por casamiento: Siete días consecutivos para los funcionarios con antigüedad mínima de dos años. b) Licencia por antigüedad: Al cumplir 30 años de actividad en la empresa, se concede siete días consecutivos. 21) **COMISIÓN INTERNA** En cada empresa podrá funcionar una comisión interna de carácter consultivo para tratar todos y cada uno de los problemas que afecten a los trabajadores del establecimiento. Cada comisión interna integrada por representantes de las empresas, y de los trabajadores. 22) **COMPENSACIÓN HORARIO NOCTURNO:** Los funcionarios que realicen tareas nocturnas entre las 22:00 y las 6:00, percibirán una compensación del 20% de su salario. 23) **COMPLEMENTO LICENCIA POR MATERNIDAD** Se otorgará a las funcionarias un complemento que equipare el aporte de Asignaciones Familiares con la remuneración que le correspondería si estuviese en actividad, siempre que esta última fuera superior al primero. 24) **PRIMA POR ANTIGÜEDAD:** a) Se ratifica la prima por antigüedad establecida por Convenio Colectivo de fecha 16 de agosto de 2005, homologado por el Decreto 443/005. b) La antigüedad se computará por periodos anuales, a partir del 1º de enero del año de ingreso del funcionario, cuando dicho ingreso haya tenido lugar entre el 1º de enero y el 30 de junio, y a partir del 1º de enero del año siguiente al del ingreso, cuando éste se haya efectivizado entre el 1º de julio y el 31 de diciembre y mientras el funcionario figure en la planilla de trabajo de la empresa c) Gozarán de esta prima los funcionarios que tengan una antigüedad no inferior a cinco años en la empresa d) La prima será mensual y del 2.5% de la Base de Prestaciones y Contribuciones por año de servicio y del 3% para los funcionarios que hayan alcanzado una edad inferior en 5 años a la edad mínima jubilatoria . e) El monto de la Base de Prestaciones y Contribuciones a los efectos del computo de la prima será la vigente al 1º de enero de cada año f) La acumulación de años de antigüedad cesará cuando el funcionario llegue a la edad mínima necesaria para la jubilación. g) En todos los casos, el cálculo de la antigüedad se hará a partir del último ingreso del funcionario a la empresa. h) La Prima por antigüedad establecida por este convenio no anulará otras existentes que otorguen mayores beneficios i) aquellas empresas que en la actualidad estén liquidando la prima por antigüedad a partir de valores superiores a la Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC), deberán continuar aplicando dichos criterios independientemente de lo pactado en la presente cláusula.

Leída que les fue las partes firman y ratifican en el lugar y fecha indicados.-