



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

***Grupo 7 - Industria Química, del Medicamento,
Farmacéutica, de Combustibles y Afines***

Subgrupo 07 - Medicamentos de uso veterinario

Aviso N° 16178/011 publicado en Diario Oficial el 14/06/2011

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

ACTA: En Montevideo, el día 23 de Mayo de 2011, reunido el Consejo de Salarios del grupo N° 7 "Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines" integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Nelson Díaz, Gonzalo Illarramendi, Viviana Dell'Acqua, delegados de los trabajadores: Sres. Edgardo Oyénart, Raúl Barreto, delegados de los empleadores los Dres. Alvaro Martínez y Pablo Durán, RESUELVEN dejar constancia de lo siguiente:

PRIMERO: Las delegaciones de empleadores y trabajadores en el Grupo 07, subgrupo 07 "Medicamentos y farmacéutica de uso animal", presentan a este consejo el acta de acuerdo de consejo de salarios de fecha 23 de mayo de 2011, el cual se considera parte integrante de esta acta.-

SEGUNDO: Solicitan al Poder Ejecutivo la registración y publicación, de la decisión del Consejo de Salarios del Grupo 07, subgrupo 07 "Medicamentos y farmacéutica de uso animal".-

Para constancia se labra la presente en el lugar y fecha arriba indicados.-

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 23 de Mayo de 2011 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. Nelson Díaz, Gonzalo Illarramendi y Viviana Dell'Acqua, delegados de los trabajadores Sres. Raúl Barreto, Bernardo González, Jorge Braida, Raúl Pérez, Verónica Correia, José Luis Orons, y los delegados del sector empresarial, Sres. Julio Guevara, José Mantero y Dr. Mario Garmendia: ACUERDAN:

PRIMERO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE VERIFICACIÓN DE LOS AJUSTES SALARIALES: El presente acuerdo abarcara el período comprendido entre el 1ero. de Enero de 2011 y el 30 de Junio de 2013, disponiéndose que se efectuaran ajustes salariales semestrales el 1ero. de Enero de 2011, 1ero. de Julio de 2011, 1ero. de Enero de 2012, 1ero. de Julio de 2012 y 1ero. de Enero de 2013.-

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 ENERO DE 2011:

FRANJA 1: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA (LAUDOS) HASTA \$ 11900. Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, cuyo salario mínimo este comprendido dentro de la franja 1, percibirá sobre su salario nominal vigente al 30 de Diciembre de 2010, un porcentaje de aumento del 10,65%, que es el resultado acumulado de los siguientes conceptos:

A) CORRECTIVO: Conforme a la cláusula DÉCIMO PRIMERA del acta de Consejo de Salarios de fecha 4 de Noviembre de 2008, se estableció que al término de dicho convenio, se revisaría la diferencia entre la inflación estimada del último semestre y la efectivamente producida aplicándose la variación en mas o en menos a los salarios que habrán de regir a partir del 1ero. de Enero de 2011.

Por tal concepto, corresponde aplicar el 1,84% (uno con ochenta y cuatro por ciento).-

B) INFLACIÓN ESTIMADA: El porcentaje de inflación estimada para el período 1ero de Enero de 2011 - 30 de Junio de 2011 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 período que abarque el ajuste y la mediana de la expectativas de inflación, asciende al 2,5% (dos con cinco por ciento).-

C) INCREMENTO REAL: Se establece un porcentaje de incremento real del 6%. -

FRANJA 2: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORIA (LAUDOS) SUPERIORES A \$ 11900.-

Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, cuyo salario mínimo este comprendido dentro de la franja 2, percibirá sobre su salario nominal vigente al 30 de Diciembre de 2010, un porcentaje de aumento del 7,52%, que es el resultado acumulado de los siguientes conceptos:

A) CORRECTIVO: Conforme a la cláusula DECIMO PRIMERA del acta de Consejo de Salarios de fecha 4 de Noviembre de 2008, se estableció que al termino de dicho convenio, se revisaría la diferencia entre la inflación estimada del ultimo semestre y la efectivamente producida aplicándose la variación en más o en menos a los salarios que habrán de regir a partir del 1ero. de Enero de 2011.

Por tal concepto, corresponde aplicar el 1,84% (uno con ochenta y cuatro por ciento).-

B) INFLACIÓN ESTIMADA: El porcentaje de inflación estimada para el período 1ero de Enero de 2011 - 30 de Junio de 2011 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 período que abarque el ajuste y la mediana de la expectativas de inflación, asciende al 2,5% (dos con cinco por ciento).-

C) INCREMENTO REAL: Se establece un porcentaje de incremento real del 3%. -

FRANJA 3: SALARIOS HASTA \$ 14.000.- (SOBRELAUDOS)

Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, cuyo salario este comprendido dentro de la franja 3, percibirá sobre su salario nominal vigente al 30 de Diciembre de 2010, un porcentaje de aumento del 6,73%, que es el resultado acumulado de los siguientes conceptos:

A) CORRECTIVO: Conforme a la cláusula DÉCIMO PRIMERA del acta de Consejo de Salarios de fecha 4 de Noviembre de 2008, se estableció que al termino de dicho convenio, se revisaría la diferencia entre la inflación estimada del ultimo semestre y la efectivamente producida aplicándose la variación en más o en menos a los salarios que habrán de regir a partir del 1ero. de Enero de 2011.

Por tal concepto, corresponde aplicar el 1,84% (uno con ochenta y cuatro por ciento).-

B) INFLACIÓN ESTIMADA: El porcentaje de inflación estimada para el período 1ero. de Enero de 2011 - 30 de Junio de 2011 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 período que abarque el ajuste y la mediana de la expectativas de inflación, asciende al 2,5% (dos con cinco por ciento).-

C) INCREMENTO REAL: Se establece un porcentaje de incremento real del 2,25%. -

FRANJA 4: SALARIOS COMPENDIDOS ENTRE \$ 14.001 y \$ 22.500. (SOBRELAUDOS)

Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, cuyo salario este comprendido dentro de la franja 4, percibirá sobre su salario nominal vigente al 30 de Diciembre de 2010, un porcentaje de aumento del 5,95%, que es el resultado acumulado de los siguientes conceptos:

A) CORRECTIVO: Conforme a la cláusula DECIMO PRIMERA del acta de Consejo de Salarios de fecha 4 de Noviembre de 2008, se estableció que al termino de dicho convenio, se revisaría la diferencia entre la inflación estimada del ultimo semestre y la efectivamente producida aplicándose la variación en más o en menos a los salarios que habrán de regir a partir del 1ero. de Enero de 2011.

Por tal concepto, corresponde aplicar el 1,84% (uno con ochenta y cuatro por ciento).-

B) INFLACIÓN ESTIMADA: El porcentaje de inflación estimada para el período 1ero. de Enero de 2011 - 30 de Junio de 2011 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 período que abarque el ajuste y la mediana de la expectativas de inflación, asciende al 2,5% (dos con cinco por ciento).-

C) INCREMENTO REAL: Se establece un porcentaje de incremento real del 1,5%. -

FRANJA 5: SALARIOS COMPRENDIDOS ENTRE \$ 22.501 y \$ 33.000. (SOBREAUDOS)

Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, cuyo salario este comprendido dentro de la franja 5, percibirá sobre su salario nominal vigente al 30 de Diciembre de 2010, un porcentaje de aumento del 5,43%, que es el resultado acumulado de los siguientes conceptos:

A) CORRECTIVO: Conforme a la cláusula DÉCIMO PRIMERA del acta de Consejo de Salarios de fecha 4 de Noviembre de 2008, se estableció que al termino de dicho convenio, se revisaría la diferencia entre la inflación estimada del ultimo semestre y la efectivamente producida aplicándose la variación en mas o en menos a los salarios que habrán de regir a partir del 1ero de Enero de 2011.

Por tal concepto, corresponde aplicar el 1,84% (uno con ochenta y cuatro por ciento).-

B) INFLACIÓN ESTIMADA: El porcentaje de inflación estimada para el período 1ero de Enero de 2011 - 30 de Junio de 2011 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 2,5% (dos con cinco por ciento).-

C) INCREMENTO REAL: Se establece un porcentaje de incremento real del 1%. -

FRANJA 6: SALARIOS MAYORES DE \$ 33.000.- (SOBREAUDOS)

Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, cuyo salario este comprendido dentro de la franja 6, percibirá sobre su salario nominal vigente al 30 de Diciembre de 2010, un porcentaje de aumento del 4,39%, que es el resultado acumulado de los siguientes conceptos:

A) CORRECTIVO: Conforme a la cláusula DECIMO PRIMERA del acta de Consejo de Salarios de fecha 4 de Noviembre de 2008, se estableció que al termino de dicho convenio, se revisaría la diferencia entre la inflación estimada del ultimo semestre y la efectivamente producida aplicándose la variación en más o en menos a los salarios que habrán de regir a partir del 1ero de Enero de 2011.

Por tal concepto, corresponde aplicar el 1,84% (uno con ochenta y cuatro por ciento).-

B) INFLACIÓN ESTIMADA: El porcentaje de inflación estimada para el periodo 1ero. de Enero de 2011 - 30 de Junio de 2011 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 período que abarque el ajuste y la mediana de la expectativas de inflación, asciende al 2,5% (dos con cinco por ciento).-

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 DIRECCIÓN	
CATEGORIAS	MONTOS
CADETE	9078,00
LIMPIADOR	9955,00
TELEFONISTA -	
RECEPCIONISTA	10835,00
AUXILIAR TERCERA	10835,00
AUXILIAR SEGUNDA	12524,00
SECRETARIA	12523,00
AUXILIAR PRIMERA	13537,00
CAJERO	13537,00
AYUDANTE TECNICO 2°	14970,00
ENCARGADO	15175,00
COBRADOR	15242,00
AYUDANTE TECNICO 1°	15656,00
VENDEDOR DE PLAZA	15658,00
OFICIAL DE	
ADMINISTRACION	16065,00
PROGRAMADOR	17294,00
SECRETARIA BILINGUE	17294,00
SUBJEFE	17840,00
VIAJANTE	17840,00
IDONEO	19754,00
JEFE DE SECCION	20572,00
TEC. UNIV. S/JEFATURA	23853,00
PERSONAL OBRERO	
OPERARIO COMUN	10835,00
OPERARIO PRÁCTICO	11711,00
MEDIO OFICIAL DE	
MANTENIMIENTO	11711,00
OPERARIO ESPECIALIZADO	13118,00
ENCARGADO	15175,00
OFICIALES DE	
MANTENIMIENTO	13945,00
OFICIAL FOGUISTA	15140,00

QUINTO: AJUSTES SEMESTRALES POSTERIORES (1ero. de Julio de 2011, 1ero. de Enero de 2012, 1ero. de Julio de 2012 y 1ero. de Enero de 2013):
FRANJAS 1 y 2: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA (LAUDOS EN GENERAL)

Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, que se encuentren alcanzados por los salarios mínimos de categoría, percibirán sobre su salario nominal en la oportunidad de cada ajuste semestral un porcentaje de aumento que será el resultado acumulado de los siguientes conceptos:

A) CORRECTIVO: entre la inflación esperada - estimada y la efectivamente registrada en el periodo del semestre anterior al 1ero de Julio 2011, 1ero de Enero 2012, 1ero de Julio 2012 y 1ero de Enero 2013

B) INFLACIÓN ESTIMADA: un porcentaje por concepto de inflación estimada para el periodo de ajuste semestral correspondiente (1ero de Julio 2011, 1ero de Enero 2012, 1ero de Julio 2012 y 1ero de Enero 2013) 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 abarca cada ajuste.-

C) INCREMENTO REAL: Se establece un porcentaje de incremento real del 3% para cada ajuste semestral.-

FRANJA 3 SALARIOS HASTA \$ 14.000.- (SOBRELAUDOS)

Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, cuyo salario este comprendido dentro de la Franja 3, percibirá sobre su salario nominal en la oportunidad de cada ajuste semestral un porcentaje de aumento que será el resultado acumulado de los siguientes conceptos:

A) CORRECTIVO: entre la inflación esperada - estimada y la efectivamente registrada en el periodo del semestre anterior al 1ero de Julio 2011, 1ero de Enero 2012, 1ero de Julio 2012 y 1ero de Enero 2013

B) INFLACIÓN ESTIMADA: un porcentaje por concepto de inflación estimada para el periodo de ajuste semestral correspondiente (1ero de Julio 2011, 1ero de Enero 2012, 1ero de Julio 2012 y 1ero de Enero 2013) 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 abarca cada ajuste.-

C) INCREMENTO REAL: Se establece un porcentaje de incremento real del 2,25% para cada ajuste semestral.-

FRANJA 4: SALARIOS COMPRENDIDOS ENTRE \$ 14.001 y \$ 22500. (SOBRELAUDOS)

Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, cuyo salario este comprendido dentro de la Franja 4, percibirá sobre su salario nominal en la oportunidad de cada ajuste semestral un porcentaje de aumento que será el resultado acumulado de los siguientes conceptos:

A) CORRECTIVO: entre la inflación esperada - estimada y la efectivamente registrada en el periodo del semestre anterior al 1ero de Julio 2011, 1ero de Enero 2012, 1ero de Julio 2012 y 1ero de Enero 2013

B) INFLACIÓN ESTIMADA: un porcentaje por concepto de inflación estimada para el periodo de ajuste semestral correspondiente (1ero de Julio 2011, 1ero de Enero 2012, 1ero de Julio 2012 y 1ero de Enero 2013) 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 abarca cada ajuste.-

C) INCREMENTO REAL: Se establece un porcentaje de incremento real del 1,5% para cada ajuste semestral.-

FRANJA 5: SALARIOS COMPRENDIDOS ENTRE \$ 22501 y \$ 33000. (SOBRELAUDOS)

Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, cuyo salario este comprendido dentro de la Franja 5, percibirá sobre su salario nominal en la oportunidad de cada ajuste semestral un porcentaje de aumento que será el resultado acumulado de los siguientes conceptos:

A) CORRECTIVO: entre la inflación esperada - estimada y la efectivamente registrada en el periodo del semestre anterior al 1ero de Julio 2011, 1ero de Enero 2012, 1ero de Julio 2012 y 1ero de Enero 2013

B) INFLACIÓN ESTIMADA: un porcentaje por concepto de inflación estimada para el periodo de ajuste semestral correspondiente (1ero de Julio 2011, 1ero de Enero 2012, 1ero de Julio 2012 y 1ero de Enero 2013) 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 abarca cada ajuste.-

C) INCREMENTO REAL: Se establece un porcentaje de incremento real del 1% para cada ajuste semestral.-

FRANJA 6: SALARIOS MAYORES DE \$ 33.000.- (SOBRELAUDOS)

Se establece que todo trabajador comprendido en este convenio, cuyo salario este comprendido dentro de la Franja 6, percibirá sobre su salario nominal en

la oportunidad de cada ajuste semestral un porcentaje de aumento que será el resultado acumulado de los siguientes conceptos:

A) CORRECTIVO: entre la inflación esperada - estimada y la efectivamente registrada en el periodo del semestre anterior al 1ero de Julio 2011, 1ero de Enero 2012, 1ero de Julio 2012 y 1ero de Enero 2013

B) INFLACIÓN ESTIMADA: un porcentaje por concepto de inflación estimada para el periodo de ajuste semestral correspondiente (1ero de Julio 2011, 1ero de Enero 2012, 1ero de Julio 2012 y 1ero de Enero 2013) 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 abarca cada ajuste.-

SEXTO: Las partes acuerdan que al comienzo de cada semestre, se reunirán a efectos del calculo del porcentaje de ajuste salarial a regir en cada oportunidad.

SEPTIMO: Correctivo Final: Al termino del convenio, al 30 de Junio de 2013, se revisara la diferencia entre la inflación estimada del ultimo semestre 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 2013.-

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, que a continuación se transcribe y actualiza:

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 entregarán 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 registrá 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) Feriados comunes: Los feriados comunes en que se trabaje, se pagarán tiempo y medio. b) Los feriados 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 inamovible, 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 trabaje 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 La empresa se obliga 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 provisoria 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 causahabientes, como contribución especial y por única vez, el importe correspondiente a un salario. 19) AYUDA 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 túnica 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.

NOVENO: 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: Se incorpora la categoría de encargado en el personal obrero, cuya descripción se establece en la cláusula Décimo Segunda del presente convenio.

DÉCIMO PRIMERA: Complemento de Salario Vacacional: Las partes acuerdan otorgar una partida que complementa el Salario Vacacional de la licencia generada en el 2011, (a ser gozada en el año 2012), de \$ 1500 (líquidos) para los salarios hasta \$ 20,000 con vigencia al 31/12/2010 y de \$ 1000 (líquidos) para los salarios comprendidos entre \$ 20,000 a 33,000 con vigencia al 31/12/2010 - Este complemento será percibido en su totalidad por aquellos trabajadores que en el año 2012 tengan un año o más de antigüedad en sus empresas. En el caso de trabajadores que tengan menos de un año el importe a percibir será prorrateado en función al período parcial de licencia generado. No estarán obligadas a pagar la partida acordada en la presente cláusula las empresas que ya vengán abonando "complementos de salarios vacacionales" o "salarios vacacionales" por montos superiores a los que correspondan liquidar por aplicación de este convenio.

DECIMO SEGUNDA: Categorías:

PERSONAL OBRERO

OPERARIO COMÚN: Realiza trabajos que no exigen un aprendizaje especial, bastando la indicación de un superior para que puedan ser correctamente desempeñados como los consistentes en: traslado y estiba de materiales y productos terminados; Lavado de materiales como frascos, bandejas, bidones, y tanques (excepto fermentadores); limpieza del sector de trabajo excepto áreas grises y blancas; Acondicionamiento de envases (pegar etiquetas, precintar, encajar frascos); y limpieza

OPERARIO PRÁCTICO: Realiza trabajos que requieren algún grado de experiencia y cierta habilidad, superiores a la del Operario Común, como los consistentes en: Preparación de materiales para esterilizar (tanques, bidones, frascos, material de vidrio, mangueras); Envasado de productos; Limpieza de bioterios y alimentación de animales; Limpieza y preparación de filtros y Limpieza de zonas grises. Esta categoría también comprende a los vigilantes y porteros.

OPERARIO ESPECIALIZADO: Cumple tareas que requieren un entrenamiento y experiencia considerables, teniendo los conocimientos necesarios para discernir acerca de todas las operaciones y maniobras que debe realizar como las consistentes en: Esterilizaciones de tanques, cubas, filtros; Pesadas de materias primas; Centrifugaciones, filtraciones y ultra filtraciones; Mantenimiento y Regeneración de los equipos purificadores de agua; Preparación de los medios de cultivo de producción y control; Preparación de materiales de laboratorio; Manipulaciones y limpieza en las áreas blancas; Descontaminación de materiales biológicos; Neutralización y eliminación de residuos biológicos; cría y manejo de stock de animales del Bioterio; Selección y eliminación de los animales de experimentación; Manejo de autoelevador; Programación y manejo de etiquetadoras y codificadoras; Productos en proceso (toma de pH y extracciones de muestras de control) cultivo celulares y cosechas de virus, bajo supervisión técnica.

ENCARGADO: Tiene a su cargo y bajo su responsabilidad el cumplimiento y desarrollo de funciones específicas, con personal a su cargo.

Se acuerdan asimismo las siguientes salvaguardas:

La presente descripción de categoría, no afectara ninguna situación preexistente. Mantiene su plena vigencia los acuerdos por empresa, que pudieran haber definido esta categoría, con otro alcance o mayor precisión.

MEDIO OFICIAL DE MANTENIMIENTO: Realiza bajo supervisión, diversas tareas de reparación y mantenimiento en áreas tales como electricidad, pintura, albañilería, sanitaria, refrigeración, cañerías industriales y electrónica.

OFICIAL DE MANTENIMIENTO: Tiene a su cargo tareas generales de reparación y mantenimiento en áreas tales como mecánica, electricidad, pintura, albañilería, sanitaria, refrigeración, cañerías industriales y electrónica. Debe contar con capacitación y experiencia que acredite su formación.

OFICIAL FOGUISTA: Es el operario responsable de la puesta en funcionamiento y mantenimiento de la caldera. Debe contar con carné habilitante correspondiente.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

CADETE: Realiza tareas de mensajería diversas, colaborando en funciones administrativas de responsabilidad menor como las consistentes en tareas de archivo, distribución de correspondencia, entrega de útiles de oficina.

LIMPIADOR: Tiene a su cargo la limpieza de espacios no industriales.

AUXILIAR 3º: Realiza trabajos de responsabilidad menor en las áreas de administración y/o expedición y/o despacho. Puede asimismo efectuar trámites bancarios o ante oficinas públicas y privadas. Prepara pedidos y recepciona mercadería; bajo supervisión. Efectúa entregas de mercadería en forma directa a clientes o a través de empresas de transporte.

TELEFONISTA RECEPCIONISTA: Tiene a su cargo la atención telefónica central de la empresa. Puede tener a su cargo la recepción primaria de las personas que visitan la empresa, así como de documentación y correspondencia. Colabora con tareas administrativas menores que no superan a las previstas para el Auxiliar de 3º

SECRETARIA: Tiene a su cargo trabajos administrativos en general, secundando a un supervisor con tareas de responsabilidad en el área a la que se le asigna. Coordina agendas, realiza seguimientos de trabajos y correspondencia en general.

SECRETARIA BILINGÜE: Con dominio de dos o más idiomas.

AUXILIAR 2º: Realiza trabajos de mayor calificación que el Auxiliar de 3º, desempeñando tareas administrativas, contables, de cálculo y de logística, con buen manejo de herramientas informáticas y conocimientos adecuados a sus responsabilidades.

AUXILIAR 1º: Realiza trabajos del más alto grado de calificación, con funcionamiento autónomo y amplia experiencia. Puede a su vez tener responsabilidades en el manejo de la Caja, emisión de cheques a proveedores, así como liquidación y pagos de salarios, al personal, siempre que la disponibilidad de tiempos de sus otras tareas se lo permitan.

CAJERO: Responsable de la recepción y pagos de suma de dinero en efectivo o cheques, de registro de cada operación, de la custodia del efectivo y de documentos durante su permanencia en las oficinas, de la preparación del depósito de la cobranza en bancos y de hacer recuentos de los fondos de caja. Puede también ser responsable de supervisar la preparación, entrega y envío de cheques a proveedores, así como del ensobrado y pago de sueldos al personal.

AYUDANTE TÉCNICO 2º: Empleado con conocimientos inherentes al ramo, que colabora con el técnico en las tareas de su especialidad como las consistentes en análisis físico-químico o biológico de materias primas; productos en proceso y terminados (titulaciones ácido-base, potenciometrias, test de esterilidad y de pureza, vacunación y desafío, toxicidad, inocuidad, separación de sueros, sangrado de animales); cultivo celulares y cosecha de virus.

AYUDANTE TÉCNICO 1º: Cumple iguales funciones que el ayudante técnico

2º, con mayor experiencia en la función y personal a su cargo.

COBRADOR: Es el empleado que realiza únicamente tareas propias de la cobranza.

VENDEDOR DE PLAZA: Tiene a su cargo la promoción, venta y cobranza de los productos de la empresa, en el lugar del domicilio de la misma, pero fuera de su local.

OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN: Es quien se desempeña como colaborador inmediato del jefe, a quien puede sustituir en su ausencia. Puede tener a su cargo, simultáneamente y dentro de la repartición, un grupo de tareas complejas o de jerarquía.

PROGRAMADOR: Domina la programación en más de un lenguaje y lleva a cabo cualquiera de los programas necesarios para los sistemas de aplicación requeridos.

VIAJANTE: Tiene a su cargo la promoción, venta y cobranza de los productos de la empresa, fuera del domicilio de la misma.

IDONEO: Empleado con amplia capacidad para el desempeño de una función técnica como las consistentes en la investigación, el desarrollo, el control de calidad, etc., capaz de organizar y coordinar las tareas con facultades para determinar la forma y los momentos de la realización de los trabajos. Debe poseer conocimientos teóricos-prácticos para discernir sobre las técnicas a aplicar, procedimientos de datos e interpretación de resultados.

SUB-JEFE: Es el responsable de una función específica y de la supervisión de los funcionarios asignados a la misma, así como de su buena realización y control, ante sus superiores que correspondan. Se entiende por función todo conjunto de tareas que constituyan en sí misma una actividad orgánica y claramente diferenciable de los demás que comprendan la actividad de la empresa, como las consistentes en: el acondicionamiento de los productos, la cosecha de epitelios, etc. Posee limitadas facultades para determinar la forma y momento en que debe ejecutarse un trabajo, debiendo tener amplio conocimiento de todas las tareas que deben realizar los obreros a sus órdenes. Debe preocuparse por evaluar la eficiencia de cada uno de los funcionarios a su cargo, así como el cumplimiento de las metas y normas establecidas.

JEFE DE SECCIÓN: Tiene a su cargo y bajo su responsabilidad el cumplimiento y desarrollo de un grupo importante de funciones, con autoridad y competencia sobre todo el personal encargado de realizarlas, tanto en lo relativo a distribución de tareas, como en la disciplina y rendimiento. Rinde cuentas al jefe de Departamento o al Gerente, según corresponda.

JEFE DE DEPARTAMENTO: Empleado con amplia capacidad y personal a su cargo. Tiene bajo su responsabilidad un sector importante de la actividad de la empresa.

TÉCNICO UNIVERSITARIO SIN JEFATURA: Desarrolla tareas dentro del ámbito de su profesión.

DECIMO TERCERA: Seguridad y Salud Laboral: La representación de los trabajadores y empresarios, se comprometen a exhortar a sus representados, a que se cumplan a cabalidad las normas legales que regulan la constitución y funcionamiento de las Comisiones Bipartitas en Seguridad e Higiene, comprometiéndose a interceder y actuar en aquellos casos donde existan problemas o trabas a la misma, sin perjuicio de las regulaciones específicas en la materia.-

DECIMO CUARTA: 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 de naturaleza salarial 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.-
Leída que les fue las partes firman y ratifican en el lugar y fecha indicados.