



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN NACIONAL DE DELEGADOS
DIVISION NEGOCIACION

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 13 de diciembre de 2016, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 7 "Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines" "Sub-Grupo No. 1 "Medicamentos y Farmacéutica de uso humano" integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Gonzalo Illarramendi y Dra. Viviana Dell'Acqua, delegados de los trabajadores designados por el Poder Ejecutivo, Sres. Mario Pérez y Jesús Sotelo, y los delegados del sector empresarial designados por el Poder Ejecutivo, Dr. Álvaro Martínez y Daniel Garat, quienes hacen constar que:

Antecedentes. Habiéndose agotado las instancias de negociación sin que las partes pudieran arribar a un acuerdo, con suficiente antelación se procedió a presentar la propuesta de votación preacordada entre los sectores profesionales y de conformidad a lo establecido en el artículo 14° de la Ley 10.449, de 13 de noviembre de 1943, con delegados presentes de los sectores profesionales, a efectos de proceder a la votación de propuesta que se consigna a continuación:

CAPITULO I. FORMULA SALARIAL y CLAUSULA DE SALVAGUARDA

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2016 y el 30 de junio del año 2019, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1° de julio de 2016, 1° de enero de 2017, 1° de julio de 2017, 1° de enero de 2018, 1ero de julio 2018, 1ero de enero de 2019.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y a todo el personal dependiente que componen el sector.

El presente acuerdo no incluye cargos gerenciales, ni personal de dirección, incluyéndose la obligatoriedad de otorgar los ajustes exclusivamente hasta la categoría de jefe.

TERCERO: Correctivos:

I) A los 12 meses de vigencia del presente acuerdo se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación acumulada de los 12 meses anteriores y los aumentos nominales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

II) A los 24 meses de vigencia del presente convenio se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación acumulada de los 12 meses anteriores y los aumentos nominales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

III) Al final del acuerdo se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más por la diferencia entre la inflación observada durante los 12 meses anteriores y

los aumentos nominales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

CUARTO: Ajustes salariales:

I) Primer ajuste salarial julio de 2016: Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2016 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 1 de julio de 2016 de **4.3% (cuatro con tres por ciento)** por concepto de aumento nominal.

De acuerdo a lo que antecede los salarios mínimos vigentes al 1ero de julio de 2016 son los que surgen del ANEXO I que es parte integrante de esta acta.

La retroactividad generada desde el 1ero de julio 2016 al presente será abonada por las empresas antes del 22 de Diciembre de 2016.

II) Segundo ajuste salarial al 1° de enero de 2017: Se establece, con vigencia a partir del 1ro de enero 2017, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2016 de **4.5 % (cuatro con cinco por ciento)**. Así mismo se establece para las categorías de Cadete y Limpiadora que el salario mínimo a partir del 1ero de Enero 2017 para dichas categorías será \$25.089.

III) Tercer ajuste salarial al 1° de julio 2017: Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2017, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2017 de 4.5 % (cuatro con cinco por ciento).

A partir de 1° de julio de 2017 se acumulará un 1.5% a los salarios mínimos por categorías vigentes y en el caso de aquellos salarios que excedan dichos mínimos se aplicará en la porción de salario correspondiente al mínimo de su categoría.

En caso que la inflación (últimos 12 meses) no superara el total de los ajustes nominales otorgados, deberá imputarse el porcentaje excedente al adicional acordado en esta cláusula para los mínimos y bases de categoría.

Aquellos trabajadores que perciban sueldos por encima de los mínimos por categorías vigentes, por la suma que exceda el mínimo se aplicará correctivo en menos, si la inflación en el periodo referido no supera el total de los ajustes nominales acumulados. Si hubiera monto a descontar, se descontará del ajuste próximo siguiente.

IV) Cuarto ajuste salarial al 1° de enero de 2018: Se establece, con vigencia a partir del 1ro de enero 2018, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2017 de 4% (cuatro con por ciento).

V) Quinto ajuste salarial al 1° julio de 2018: Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2018, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2018 de 4.5 % (cuatro con cinco por ciento).

Al 1° de Julio de 2018 se acumulará un 1.5% a los salarios mínimos por categorías vigentes y en caso de aquellos salarios que excedan dichos mínimos se aplicará en la porción de salario correspondiente al mínimo de su categoría.



En caso que la inflación (últimos 12 meses) no superara el total de los ajustes nominales otorgados, deberá imputarse el porcentaje excedente al adicional acordado en esta cláusula para los mínimos y bases de categoría.

Aquellos trabajadores que perciban sueldos por encima de los mínimos por categorías vigentes, por la suma que exceda el mínimo se aplicará correctivo en menos si la inflación, en el periodo referido, no supera el total de los ajustes nominales acumulados. Si hubiera monto a descontar, se descontará del ajuste próximo siguiente.

VI) Sexto ajuste salarial al 1° de enero de 2019: Se establece, con vigencia a partir del 1ro de enero 2019, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2018 de 4% (cuatro con por ciento).

A partir del 1° de julio de 2019 se acumulará un 1.5% a los salarios mínimos por categorías vigentes y en el caso de aquellos salarios que excedan dichos mínimos se aplicará en la porción de salario correspondiente al mínimo de su categoría.

En caso que la inflación (últimos 12 meses) no superara el total de los ajustes nominales otorgados, deberá imputarse el porcentaje excedente al adicional acordado en esta cláusula para los mínimos y bases de categoría.

Aquellos trabajadores que perciban sueldos por encima de los mínimos por categorías vigentes, por la suma que exceda el mínimo se aplicará correctivo en menos si la inflación, en el periodo referido, no supera el total de los ajustes nominales acumulados. Si hubiera monto a descontar, se descontará del ajuste próximo siguiente.

El sector empresarial se compromete expresamente a trasladar a precios solamente lo relativo a aumentos nominales y correctivos previstos en los Lineamientos de Negociación Colectiva de la Sexta ronda del Poder Ejecutivo.

Los montos mínimos de las bases de las categorías tienen asegurado el 100% de los aumentos nominales, independientemente de lo que ocurra con la inflación.

Asimismo, en caso de que los lineamientos del Poder Ejecutivo para la séptima ronda de Negociaciones Colectivas resulten más beneficiosos para los trabajadores que los instrumentados, para el período Julio 2018/ Junio 2019 estos se aplicarán en lugar de los referidos en el presente acuerdo para dicho período.

QUINTO: Cláusula de Salvaguarda: Durante el primer año de vigencia del acuerdo, si la inflación acumulada desde el inicio del mismo superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En los siguientes años de vigencia del acuerdo, si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses), superara el 12%, al mes siguiente se



aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los aumentos nominales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En caso de aplicarse la cláusula de salvaguarda, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar la eventualidad de una nueva aplicación de la misma, será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles.

CAPITULO II. CLAUSULAS EXTRASALARIALES SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO GENERALES Y LICENCIA SINDICAL

SEXTO: Se acuerdan las siguientes condiciones generales de trabajo:

I). **Jornadas libres en fiestas tradicionales.** Con motivo de las fiestas tradicionales no se trabajará los días 24 y 31 de diciembre y el 6 de enero de cada año. Dichos días no se pagarán en caso de coincidir con sábado o domingo, ni se adicionarán días en caso de coincidir con la licencia anual, por enfermedad o maternal o paternal o por fallecimiento o por cualquier otro motivo. Este beneficio tendrá la misma vigencia del presente acuerdo por lo que cesará al 30 de junio de 2019.

II). **Ratificación:** A) Los trabajadores de la Industria del Medicamento están comprendidos en lo dispuesto por la Ley 8797 del 22 de octubre de 1931 y su derogatoria, el Decreto - Ley 14320 de 17 de diciembre de 1974 estableciendo el límite semanal máximo de 44 horas y 36 horas de descanso consecutivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio Colectivo de fecha 23 de noviembre de 1960, publicado en el Diario Oficial del 09/01/1961 en cuanto a la redistribución de la media jornada laboral en los restantes 5 días de la semana.

B) En materia de Género, Equidad y Diversidad, se recuerda la vigencia de las leyes 16045 (prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad, de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o rama de la actividad laboral), ley 16063 (apruébase los convenios internacionales destinados a garantizar determinados derechos humanos fundamentales. Esta ley aprueba los convenios internacionales 100, 111 y 156) ley 17817 (referente a xenofobia racismo y toda forma de discriminación) y ley 18104 sobre igualdad de derechos y oportunidades en R.O.U.

III) **Cobertura BSE:** A partir de la firma del presente acuerdo, las empresas darán cuenta al Banco de Seguros del Estado, en caso de un trabajador accidentado en las giras al interior del país o viajes al exterior por razones de trabajo, a los efectos de su cobertura (dec.611/80).

IV) **SETIF:** De acuerdo a lo solicitado por A.L.N. las partes involucradas en SETIF (ALN y SIMA) acuerdan modificaciones al reglamento de revisiones médicas periódicas para afiliados del SETIF. A) El afiliado deberá permanecer en su domicilio



durante las 24 horas siguientes a la certificación médica hasta ser efectivamente certificado por el médico de SETIF. El abandono del domicilio deberá, si corresponde, ser previamente notificado a SETIF. B) El afiliado que configure ausentismo reiterado será pasible de sanción conforme a los estatutos de SETIF.

Todo esto queda a discusión, eventual modificación y aprobación del Consejo Directivo de SETIF. El Consejo Directivo de SETIF será el único con potestad para realizar modificaciones a lo aquí manifestado, a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de cualquiera de sus respectivos órganos (SIMA y ALN).

En un plazo de 60 días a partir de la firma del presente acuerdo, se establecerá un cronograma de reuniones para abordar esta temática, en la que participarán además los respectivos representantes en SETIF de cada organización (obrero y patronal).

Lo aquí definido y lo que eventualmente se acuerde por el Consejo Directivo de SETIF y en las reuniones programadas tendrá un plazo máximo para entrar en vigencia de 180 días a partir de la firma de este acuerdo.

La Dirección Nacional de Trabajo (DI.NA.TRA) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (M.T.S.S.) hará un control y seguimiento de lo aquí pactado.

V) **Formación:** Las partes ratifican la formación de la Comisión Tripartita ya instalada en INEFOP.

VI) **Violencia Doméstica:** Ante casos constatados mediante denuncia policial, las empresas concederán a las víctimas las horas necesarias para la comparecencia ante la sede policial y en su caso ante el Juzgado competente, la asistencia al MIDES e Instituto de la Mujer para recibir la asistencia que allí se proporciona, todo lo cual deberá ser acreditado en forma fehaciente ante la empresa. Las partes, abajo firmantes, rechazan todo hecho de violencia doméstica y se comprometen a dar apoyo a las/os trabajadoras/es que pasen por esta situación.

VII) **Compensación diaria por estadía en el Interior y Exterior:** Las partes acuerdan actualizar el monto previsto para dicha compensación, estableciendo el monto de S 360 a partir del 1º de enero de 2017. (Ref. Convenio Colectivo del 16/12/1987).

VIII) **Eliminación de Tickets Alimentación:** Aquellos empleados mayores de 50 años de edad que perciban como parte de su remuneración Tickets de Alimentación o dinero electrónico para alimentación, podrán voluntariamente solicitar dejar de percibir dichas partidas en especie, para que las mismas se incorporen a su salario en dinero nominal.

La mencionada incorporación se realizará reduciendo el monto del beneficio en especie que percibía el empleado, en forma proporcional, a efectos de que la misma no genere para su empleador ningún tipo de costo adicional (ya sea a modo de



ejemplo, un mayor costo por aportación a los organismos de seguridad social, FONASA personal y patronal, aportes jubilatorios personales y patronales, FRL personal y patronal, pago de tributos a la Dirección General Impositiva, incremento del pago del sueldo anual complementario, licencia, salario vacacional, etc.).

Para que la incorporación pueda ser aceptada por el empleador, la misma deberá cumplir con los requisitos previstos en la presente cláusula, y tendrá efectos una vez que se documente en un acuerdo escrito conjunto entre el trabajador solicitante y su empleador.

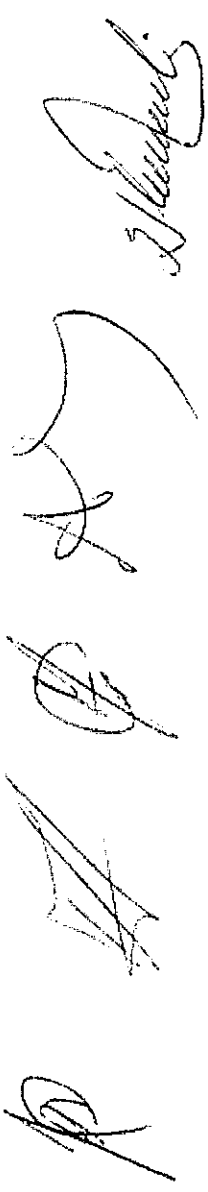
Horas sindicales: A) Se acuerda el derecho a la retribución salarial por inasistencia total o parcial hasta un máximo de 36 horas mensuales no acumulables a meses posteriores a favor de los integrantes titulares de la Comisión Directiva del Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines (SIMA), o suplentes en caso de sustitución por un titular, para el desarrollo de actividades sindicales.

B) Se acuerda el derecho a la retribución salarial por inasistencia total o parcial hasta un máximo de 16 horas mensuales no acumulables a meses posteriores a favor de los delegados titulares del comité de base de las empresas del sector, o suplentes en caso de sustitución por un titular, para el desarrollo de actividades sindicales.

C) Se acuerda el derecho a la retribución salarial por inasistencia total o parcial hasta un máximo de 14 horas mensuales no acumulables a meses posteriores a favor de los delegados de seguridad y salud laboral titulares de las empresas del sector, o suplentes en caso de sustitución por un titular, para el desarrollo de actividades de seguridad y salud laboral. Se fija el número de delegados de Seguridad y Salud laboral por empresa: a) 1 delegado hasta 80 trabajadores. B) 2 delegados de 81 a 200 trabajadores. C) 3 delegados de 201 a 300 trabajadores. d) 4 delegados de 301 a 400 trabajadores. e) 5 delegados como máximo de 401 trabajadores en adelante. Se conviene además que los delegados de las Comisiones Bipartitas de Seguridad y Salud laboral dispondrán de hasta un máximo de 30 horas anuales (para cada delegado) para su capacitación en lo que refiere a cursos de formación en la materia debidamente acreditados.

Se excluyen en el cómputo de dichas horas aquellas referidas a reuniones bipartitas consensuadas por las partes de acuerdo al decreto 244/16, dentro del local de la empresa.

Se exhorta al cumplimiento del decreto 291/07 y al decreto 244/16 y se ratifica en esta instancia la guía de recomendaciones para la implementación del ámbito bipartito de seguridad y salud laboral en la empresa, que trata sobre el funcionamiento de las



bipartitas de seguridad y salud laboral, acordada en la comisión tripartita sectorial de seguridad y salud laboral.

Las salidas de delegados nacionales y de base por temas gremiales y los delegados de seguridad y salud laboral, deberán ser comunicadas con la mayor antelación posible. El SIMA mantendrá informadas a las Cámaras de los integrantes titulares y suplentes de su Comisión Directiva. Los delegados del Comité de Base y de los delegados de Seguridad y Salud Laboral se presentarán a sus respectivas empresas cada vez que se realicen elecciones.

CAPITULO III. CLAUSULAS OBLIGACIONALES

SEPTIMO: Interpretación: Las partes acuerdan que cualquier caso de duda, dificultad interpretativa, que pudiera dar lugar cualquiera de las cláusulas del presente acuerdo, se resolverá en el seno del Consejo de Salarios del sector.

OCTAVO: Cláusula de Prevención y Solución de conflictos: Las partes se comprometen a poner la mayor voluntad para resolver todos los problemas laborales cualquiera sea su índole, teniendo presente las normas y disposiciones legales vigentes.

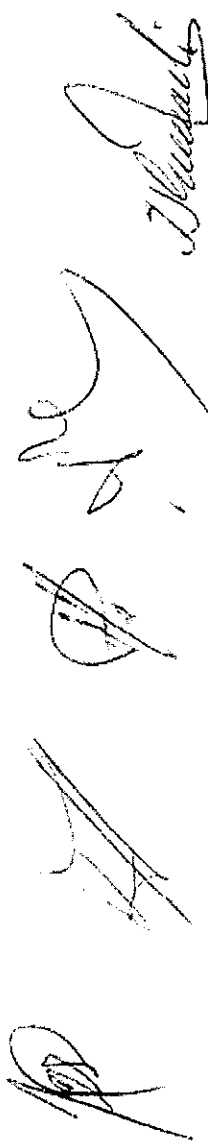
Las partes se comprometen, además, a que ante situaciones de controversia o conflicto de cualquier naturaleza, antes de resolverse medidas gremiales, se verificarán instancias de mediación y conciliación en el ámbito de la empresa o cámaras empresariales y ante la DINATRA dentro de las 48 horas de solicitado, sin perjuicio de excepciones que las partes establezcan a dicho plazo.

NOVENO: Cláusula de Paz: Durante la vigencia del presente acuerdo, y salvo los reclamos que puedan producirse referente a incumplimientos de sus disposiciones, las organizaciones sindicales y los trabajadores no formularán planteos ni acciones gremiales que tengan como objetivo la consecución de reivindicaciones de naturaleza salarial referidas a aumentos o mejoras de cualquier tipo que queden alcanzados o comprendidos 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 – SIMA.

DECIMO: Los acuerdos establecidos en el presente, no afectarán las condiciones vigentes que resulten más beneficiosas para los trabajadores.

DECIMO PRIMERO: El plazo de vigencia del presente acuerdo rige exclusivamente para los acuerdos salariales y para lo establecido en el capítulo II numeral 1.

DECIMO SEGUNDO: Ratificación: La aprobación de este acuerdo no implica la derogación de ninguna de las normas que surjan de anteriores Laudos, Convenios o decretos en lo que no resulte en contraposición con el presente.



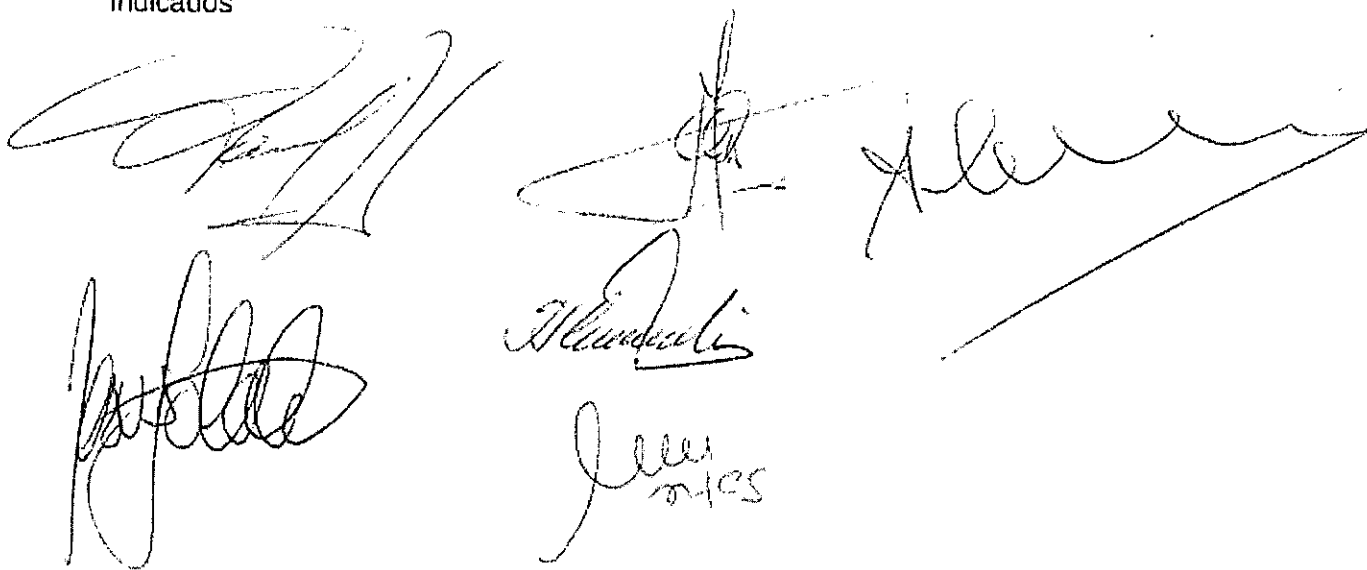
DECIMO TERCERO: En este estado la representación de los trabajadores y los empleadores manifiestan su voto favorable a la propuesta presentada, por su parte el Poder Ejecutivo se abstiene de votar la misma haciendo su fundamentación en el numeral siguiente. Resultando, en consecuencia adoptada como decisión del Consejo de Salarios al ser aprobada por mayoría con el voto de la representación de los empleadores y trabajadores.

DECIMO CUARTO: Fundamentación voto Poder Ejecutivo.

La delegación del Poder Ejecutivo manifiesta que atendiendo a que las partes han trabajado en objetivos globales compartidos entre empresarios y trabajadores, se abstiene, debido a que hay dos aspectos, que al alejarse de los lineamientos del Poder Ejecutivo para los distintos grupos de negociación en la presente ronda, impiden que puedan acompañar la propuesta sometida a votación . Estos aspectos son: El plazo de vigencia y los aumentos acordados que exceden los lineamientos planteados para la sexta ronda.

DECIMO QUINTO: (Registro y Publicación). Habiéndose aprobado la propuesta se eleva a los efectos de su registro y posterior publicación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.-

Para constancia se firman 7 ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados



Handwritten signatures of seven individuals, arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains four signatures. The signatures are in black ink and vary in style, including cursive and more formal script.

INDUSTRIA FARMACEUTICA (Grupo 7 Subgrupo 1)

	01/07/13 ajuste	01/07/13 ajuste	01/07/14 ajuste	01/07/15 ajuste	01/07/16 correctivo	01/07/16 ajuste
ADMINISTRACION	2.28%	9.20%	12.90% / 16.72%	12.33% / 16.12%	5.13% / 5.66%	4.30%
JEFE DE CONTABILIDAD	45.318	49.487	55.871	62.760	65.980	68.817
JEFE DE COSTOS	36.740	40.120	45.296	50.881	53.491	55.791
AYUDANTE DE CONTADOR	36.740	40.120	45.296	50.881	53.491	55.791
OFICIAL 1°	30.678	33.501	37.822	42.486	44.665	46.586
AUXILIAR 1°	27.166	29.666	33.492	37.622	39.552	41.253
AUXILIAR 2°	22.166	24.205	27.328	30.697	32.272	33.659
JEFE DE EXPORTACION E IMPORTACION	36.740	40.120	45.296	50.881	53.491	55.791
JEFE DE COMPRAS	36.740	40.120	45.296	50.881	53.491	55.791
JEFE DE CREDITO Y COBRANZA	36.740	40.120	45.296	50.881	53.491	55.791
COBRADOR	24.278	26.511	29.931	33.622	35.347	36.867
CAJERO GENERAL	30.678	33.501	37.822	42.486	44.665	46.586
SECRETARIA CON IDIOMA	30.678	33.501	37.822	42.486	44.665	46.586
CAJERO AUXILIAR	24.278	26.511	29.931	33.622	35.347	36.867
SECRETARIA	27.166	29.666	33.492	37.622	39.552	41.253
TELEFONISTA-RECEPCIONISTA	22.166	24.205	27.328	30.697	32.272	33.659
CONSERJE	22.166	24.205	27.328	30.697	32.272	33.659
CADETE	13.500	15.309	17.869	20.749	21.923	22.866
COMPUTACION						
JEFE DE PROCESAMIENTO DE DATOS	45.318	49.487	55.871	62.760	65.980	68.817
ANALISTA DE SISTEMAS	36.740	40.120	45.296	50.881	53.491	55.791
ENCARGADO DE CONTROL	30.678	33.501	37.822	42.486	44.665	46.586
ENCARGADO DE OPERACIONES	30.678	33.501	37.822	42.486	44.665	46.586
PROGRAMADOR	30.678	33.501	37.822	42.486	44.665	46.586
OPERADOR	24.278	26.511	29.931	33.622	35.347	36.867
VENTAS						
JEFE DE VENTAS	45.318	49.487	55.871	62.760	65.980	68.817
JEFE DE PUBLICIDAD Y PROMOCION	45.318	49.487	55.871	62.760	65.980	68.817
JEFE DE PROMOCION MEDICA	45.318	49.487	55.871	62.760	65.980	68.817
JEFE DE PRODUCTOS	36.740	40.120	45.296	50.881	53.491	55.791
SUPERVISOR DE VENTAS Y/O PROMOCION MEDICA	36.740	40.120	45.296	50.881	53.491	55.791
VISITADOR MEDICO	24.278	26.511	29.931	33.622	35.347	36.867
AGENTE VIAJERO	24.278	26.511	29.931	33.622	35.347	36.867
VENDEDOR	24.278	26.511	29.931	33.622	35.347	36.867
PROMOTOR	20.041	21.885	24.708	27.755	29.179	30.433
LABORATORIO CONTROL DE CALIDAD						
JEFE DE LABORATORIO DE CONTROL DE CALIDAD	45.318	49.487	55.871	62.760	65.980	68.817
QUIMICO ANALISTA	33.373	36.444	41.145	46.218	48.589	50.679
AYUDANTE TECNICO	30.678	33.501	37.822	42.486	44.665	46.586
AYUDANTE IDONEO GRADO 1	27.167	29.666	33.493	37.622	39.553	41.253
AYUDANTE IDONEO GRADO 2	24.278	26.511	29.931	33.622	35.347	36.867
ENCARGADO BIOTERICO	20.041	21.885	24.708	27.755	29.179	30.433
PRODUCCION						
JEFE DE PRODUCCION	45.318	49.487	55.871	62.760	65.980	68.817
JEFE DE PLANTEAMIENTO DE PRODUCCION	36.740	40.120	45.296	50.881	53.491	55.791
ENCARGADO DE SECCION	30.678	33.501	37.822	42.486	44.665	46.586
PREPARADOR ESPECIALIZADO GRADO 1	29.288	31.883	36.109	40.561	42.642	44.475
PREPARADOR ESPECIALIZADO GRADO 2	27.166	29.666	33.492	37.622	39.552	41.253
FRACCIONADOR	24.278	26.511	29.931	33.622	35.347	36.867
OPERARIO ESPECIALIZADO GRADO 1	24.278	26.511	29.931	33.622	35.347	36.867
OPERARIO ESPECIALIZADO GRADO 2	22.166	24.205	27.328	30.697	32.272	33.659
OPERARIO	20.041	21.885	24.708	27.755	29.179	30.433
AUXILIAR DE SERVICIO	20.041	21.885	24.708	27.755	29.179	30.433
JEFE DE MANTENIMIENTO	36.740	40.120	45.296	50.881	53.491	55.791
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	30.678	33.501	37.822	42.486	44.665	46.586
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	27.166	29.666	33.492	37.622	39.552	41.253
EMPLEADO DE PAÑOL	24.278	26.511	29.931	33.622	35.347	36.867
SERENO	20.041	21.885	24.708	27.755	29.179	30.433
LIMPIADORA	13.500	15.309	17.869	20.749	21.923	22.866
DEPOSITOS						
JEFE DE DEPOSITOS Y EXPEDICION	36.740	40.120	45.296	50.881	53.491	55.791
ENCARGADO DE DEPOSITO M.PRIMA Y MAT.EMPAQUE	30.678	33.501	37.822	42.486	44.665	46.586
ENCARGADO DE DEPOSITO PROD. TERMINADO Y/O EXPEO.	30.678	33.501	37.822	42.486	44.665	46.586
CHOFER REPARTIDOR	24.278	26.511	29.931	33.622	35.347	36.867
AUXILIAR DEPOSITOS	22.166	24.205	27.328	30.697	32.272	33.659
AUXILIAR REPARTIDOR	19.255	21.027	23.739	26.666	28.034	29.240
DIETISTA	27.166	29.666	33.492	37.622	39.552	41.253
OPERARIO COCINA	19.255	21.027	23.739	26.666	28.034	29.240
JARDINERO	19.255	21.027	23.739	26.666	28.034	29.240
ANTIGUEDAD						
DE 3 A 4 AÑOS	485	510	556	603	638	665
DE 4 A 9 AÑOS	736	773	844	915	967	1.009
DE 9 A 12 AÑOS	902	947	1.033	1.121	1.184	1.235
DE 12 A 15 AÑOS	1.145	1.202	1.311	1.423	1.503	1.565
DE 15 A 18 AÑOS	1.389	1.459	1.591	1.727	1.825	1.903
DE 18 A 21 AÑOS	1.636	1.718	1.874	2.034	2.149	2.241
MAS DE 21 AÑOS	1.883	1.977	2.158	2.340	2.473	2.579
COMPENSACION POR ESTADIA EN EL INTERIOR	139	146	159	172	182	190

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS INSTANCIAS DE COOPERACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA EMPRESA.

Con el fin de colaborar con la instalación y funcionamiento de las instancias de cooperación entre empleados y trabajadores y cualquiera sea la forma de cooperación acordada (art.5° del decreto 291/07) se realiza el presente documento de aporte, en el que se sugiere un conjunto de acciones y medidas pertinentes a lo dispuesto en la referida norma.

Las acciones pueden materializarse y/o documentarse de diversa manera, siempre que se cumpla con la esencia de las disposiciones contenidas en el decreto 291/07:

- Cumplir con la formalidad de la instalación del ámbito de colaboración y documentarla.
- Establecer la periodicidad de las reuniones.
- Trabajar en la mejora y promoción de las condiciones de seguridad y salud laboral en un ámbito de colaboración.
- Resolver los asuntos de interés y temas a resolver.
- Fijar plazo para los mismos.
- Difundir lo actuado al conjunto de los trabajadores de la empresa.
- Documentar todo ello en registro escrito para permitir el control que debe realizar la IGTSS.

Objetivo: Dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 291/07, y todo lo que sea aplicable a la normativa vigente sobre salud y seguridad laboral, promoviendo la creación e implementación de la instancia de cooperación entre empleadores y trabajadores para la gestión de las acciones preventivas de riesgos laborales a nivel de la empresa.

Conceptos básicos:

Reuniones bipartitas:

Mantener instancias de cooperación y diálogo entre trabajadores y empleadores, para tratar temas de salud y seguridad relativos a los procesos de trabajo propios de la empresa.

La frecuencia de dichas reuniones, la fijación de los temas a tratar, responsables y plazos serán fijados por mutuo acuerdo.

Centro de trabajo:

Todo aquel lugar, cualquiera sea su denominación en el que se realicen actividades de producción, comercialización o de prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

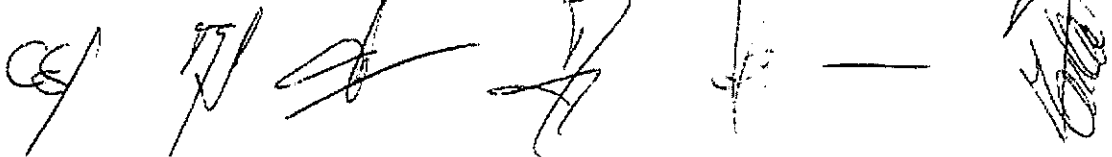
Responsabilidades:

Empleador:

- Designar representante(s) para el funcionamiento de la instancia de cooperación.
- Facilitar los recursos humanos, materiales y económicos para el funcionamiento de dicha instancia, de acuerdo a las características e infraestructura de la empresa.
- Cumplir y hacer cumplir con los planes, programas y actividades que surjan de dichos ámbitos, en los plazos establecidos.

Trabajadores:

- Elegir delegado de seguridad o delegados para el funcionamiento de la instancia de cooperación
- Cumplir y hacer cumplir con los planes, programas y actividades que surgirían de dichos ámbitos, en los plazos establecidos.
- Denunciar el no cumplimiento de la normativa vigente en los ámbitos correspondientes.



Integración:

Una vez seleccionados el/los representantes de ambas partes, se mantendrá una primera reunión de presentación, en la cual se definirá frecuencia de reuniones, se labrará "acta de conformación", y se dejara asentado en el Libro de Registro Laboral

Acta de reunión:

En cada reunión se labrará un acta de la misma en la cual constarán, entre otros, los siguientes puntos:

- Fecha, hora y lugar de la reunión
- Participantes
- Temas tratados
- Responsables de las actividades o tareas planteadas
- Plazos para dichas actividades o tareas.
- Fecha, hora y lugar de la próxima reunión.
- Firma de las partes.

Se sugiere que las actas se realicen por triplicado quedando un original, para ser archivado en forma cronológica por la propia bipartita y ser exhibido si el mismo es solicitado, y las copias correspondientes para ambas partes.

Las actas pueden realizarse en el mismo momento de la reunión o labrarse con posterioridad a la misma y ser aprobada en la siguiente reunión.

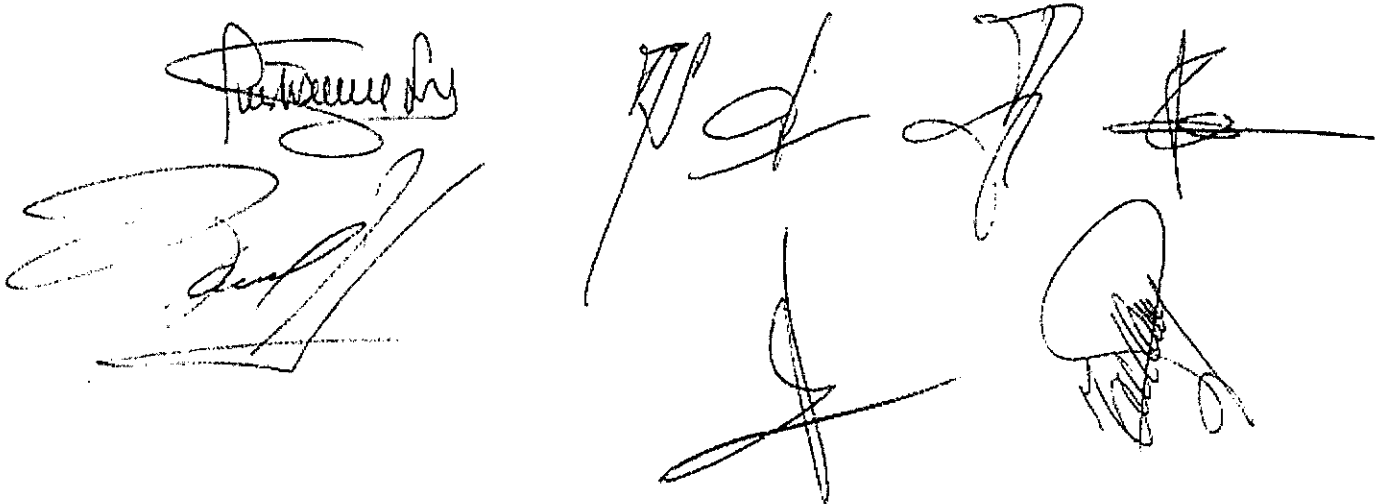
Los mecanismos para efectuar el triplicado pueden ser, por ejemplo libros autocopiantes, libretas autocopiantes, fotocopias, o medios informáticos debiendo quedar un original impreso y firmado por las partes y archivado adecuadamente.

Temas a tratar:

Se trataran temas en el ámbito del Decreto 291/007, dentro de lo relativo al Art. 5º del mismo.

Asuntos o temas no previstos:

En caso de existir situaciones no definidas en la normativa vigente, o las partes no llegasen a un acuerdo luego de haberse agotado los medios de negociación y dialogo entre las partes, las mismas podrán acudir ante la Tripartita Sectorial a fin de generar el ámbito para su resolución. A tales efectos, los temas deben haber sido tratados en bipartita, que ello conste en actas o que se tenga la certeza de que la empresa está en conocimiento del planteo.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains three distinct signatures, and the bottom row contains four signatures, including some that appear to be crossed out or less legible. These signatures represent the parties involved in the meeting.