



**ACTA DE ACUERDO:** En la ciudad de Montevideo, el día 6 de diciembre de 2016, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 7 "Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines", Subgrupo N° 03 "PERFUMERIAS", integrado por los Delegados del Poder Ejecutivo: Dra. Viviana Dell'Acqua, Dr. Gonzalo Illarramendi. **Delegados Empresariales:** Waschingtón Sosa y Dr. Pablo Durán. **Delegados del sector Trabajador: Sindicato de Trabajadores de la Industria Química (STIQ):** Edgardo Mederos, Verónica Alvarez, Carlos Melo, Walter Mariño, Sebastian Azpiroz, quienes ACUERDAN:

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

**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 de actividad indicado precedentemente, excluyéndose al personal de dirección, confianza y superior.

**TERCERO: Ajuste General de Salarios del sector:** Se establece con carácter general para los trabajadores del sector, aumentos salariales en las oportunidades establecidas, conforme a la siguiente regulación:

**1) Primer ajuste salarial julio de 2016:** Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2016, un incremento salarial de **9.89%** sobre los salarios vigentes al 30 de junio, según el siguiente detalle: 1) **5,66%** por concepto de correctivo convenio anterior 2) **4,00%** (cuatro por ciento) y por concepto de aumento diferencial de salarios sumergidos (1,25%) adicional para la categoría de limpiador ( $1,0989 \times 1,0125 = 1,1126$ ). Se deja constancia que este incremento adicional aplica no solo para el mínimo laudado de la categoría sino también para aquellos salarios por encima del laudo pero comprendidos dentro de la siguiente franja por 48 horas de \$ 16001 hasta \$ 18.700.

Asi mismo, se deja constancia que aquellas empresas que hayan adelantado el aumento por concepto de correctivo o parte del aumento previsto, descontarán dicho adelanto del porcentaje fijado.

De acuerdo a lo que antecede los salarios mínimos vigentes al 1ero de julio de 2016 son los siguientes:

**CATEGORIAS**

**1- MANTENIMIENTO**

- 1.1- Operario de Mantenimiento
- 1.2- Operario Especializado de Mant.

JORNAL	SUELDO
832,00	
1062,50	

*Jer*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

- 1.3- Técnico de Mantenimiento
- 2- LABORATORIO
  - 2.1- Ayudante de laboratorio
  - 2.2- Ayudante Control de Calidad
- 3-REPARTIDOR
- 4- CHOFER-REPARTIDOR
- 5- LIMPIADOR
- 6- OPERARIO TAREAS GEN.
- 7- OPERARIO PRACTICO
- 8-OPERARIO ESPECIALIZADO
- 9- FOGUISTA
- 10-TELEFONISTA  
RECEPCIONISTA
- 11-AUXILIAR ADMINISTRATIVO
  - 11.1- Aux. Adm. A
  - 11.2- Aux. Adm. B
- 12- PROMOTORA DE VENTAS
- 13- EXPERTA DE BELLEZA
- 14- PROMOTORA - VENDEDOR
- 15- COBRADOR
- 16- CAJERO
- 17- SECRETARIA

1221,28	
1002,97	
862,53	
832,00	
864,04	
799,07	
832,00	
914,43	
1062,50	
1062,50	
	20914
	25404
	23274
	21670
	23274
	25404
	21670
	23274
	25404

**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 **4,00 % (cuatro por ciento)** y por concepto de aumento diferencial de salarios sumergidos (**1,25%**) adicional para la categoría de limpiador.

**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 **3,25 % (tres con veinticinco por ciento)** y por concepto de aumento diferencial de salarios sumergidos

(1,25%) adicional para la categoría de limpiador.

**IV) Cuarto ajuste salarial al 1° de enero de 2018:** Se establece, con vigencia a partir del 1° de enero de 2018, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2017 de **3,25 % (tres con veinticinco por ciento)** y por concepto de aumento diferencial de salarios sumergidos **(1,25%)** adicional para la categoría de limpiador .

En todos los casos, si correspondiere, se aplicará el **correctivo** establecido en la cláusula **QUINTA I)** del presente acuerdo.

**V) Correctivo final al 30 de junio de 2018:** En caso que correspondiere, se aplicará el correctivo establecido en la cláusula **QUINTA II)** del presente acuerdo.

**VI) Determinación de criterios para la aplicación de los ajustes diferenciales para salarios sumergidos:** Se deja expresa constancia que los ajustes diferenciales por salarios sumergidos aplican durante todo el **acuerdo para aquellas categorías y/o trabajadores que lo hubiesen percibido en el primer ajuste.**

**CUARTA:** Los salarios mínimos establecidos en la cláusula anterior, no podrán integrarse con retribuciones que tengan relación con los conceptos de antigüedad o presentismo. Por el contrario, podrán computarse las comisiones así como las partidas a que hace referencia el artículo 167 de la ley No. 16.713.-

**QUINTA: Correctivos Inflacionarios: I)** A los 18 meses de vigencia del presente acuerdo se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación acumulada del período y los aumentos nominales otorgados; (sin considerar el correctivo aplicado en el primer ajuste del 5.66 %), como forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

II) Al final del convenio se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más por la diferencia entre la inflación observada durante los últimos doce meses del acuerdo y los aumentos nominales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. No se aplicarán correctivos si la inflación, en cada uno de los periodos referidos, no supera el total de los ajustes nominales acumulados de éstos.

III) En caso de corresponder correctivo inflacionario al final del acuerdo, el mismo, se aplicará sin necesidad de firma de acta, con cargo al mes de julio de 2018.-

**SEXTA: 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

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.

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.-

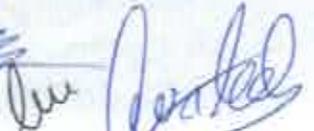
**SEPTIMA:** No estarán comprendidos o alcanzados con los aumentos salariales establecidos en el presente ni cobrarán los otros beneficios regulados, el personal superior, de confianza o de dirección.

**OCTAVA: Designación de miembros integrantes de Comisión sobre Registro de Trabajadores de la Industria Química:** I) En cumplimiento del Acta firmada con fecha 27 de julio de 2016 ante la DINATRA, las partes sociales proceden a designar los miembros integrantes de la misma: Por Stiq: Dr. Pedro EDGAR MORALES. Por la gremial empresarial: Alejandro Martínez y Dr. Pablo Durán. II) Se previene por las partes, que la fecha de inicio de la citada Comisión será el: 1ero de marzo de 2017.-

**NOVENA: Fondo Social de la Industria Química: Subgrupo 3: FONDO SOCIAL SOLIDARIO DE LA INDUSTRIA QUIMICA - PERFUMERIA:** Las gremiales de trabajadores y empresarios, vencida la ronda de Consejo de Salarios, conformarán una Comisión Bipartita, con la finalidad de analizar y estudiar, la viabilidad de constituir un FONDO SOCIAL en el sector, con aportes espejo de ambas partes, con fines sociales. Se previene por las partes, que la fecha de inicio de la citada Comisión será el: 1ero de marzo de 2017.- -

**DECIMA: SALARIO VACACIONAL COMPLEMENTARIO DEL SALARIO VACACIONAL. (art. 27 de la Ley 12.590 - art. 4º de la ley 16.101),**

- 9.1) Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, exclusivamente, percibirán un complemento por salario vacacional.
- 9.2) El monto de este beneficio, será equivalente al 25 % (veinticinco por ciento) del total del salario vacacional legal (art. 4º de la ley 16.101).-
- 9.3) Este beneficio se gozará a partir del año 2017 y en adelante, a partir del momento en que se goce la licencia reglamentaria, durante la vigencia de éste convenio colectivo.
- 9.4) El complemento del salario vacacional se pagará conjuntamente con el cobro del salario vacacional legal y en caso de fraccionamiento de la licencia, se pagará cuando se goce la primera fracción.
- 9.5) Aquellas empresas que en forma voluntaria estuvieren pagando un salario vacacional extraordinario en forma total o parcial; no estarán obligadas al pago de este beneficio en virtud de dicha circunstancia, o pagaran la diferencia.
- 9.6) Queda especialmente establecido que aquellos trabajadores que al 30 de junio de 2016 perciban salarios de \$ 50.000 nominales o superiores, no tendrán derecho a cobrar o percibir este beneficio del salario vacacional complementario.







**DECIMA PRIMERA: LICENCIA ESPECIAL PARA MUJERES:** a) Se constituye como beneficio especial para las mujeres madres de menores de edad de hasta 15 años y/o hijos con capacidades diferentes y atención de padres con problemas de salud, una licencia especial de hasta 32 horas anuales no acumulables, a partir del 1 de enero de 2017 para poder atender a sus menores hijos en estado de enfermedad; internación o para su traslado a controles médicos en centros asistenciales de salud pública o privada, y en iguales casos, situaciones de padres mayores. Este beneficio se podrá usufructuar mensualmente a razón de un máximo de 8 horas por cada mes calendario. b) La misma deberá ser solicitada por la trabajadora beneficiaria a su empleador con la mayor antelación posible si las circunstancias lo permitieren, quién deberá acreditar documentalmente la existencia de hijos menores de edad y las circunstancias referidas que dan derecho a la licencia especial regulada en la presente. c) Queda especialmente acordado que las empresas abonarán a las trabajadoras que soliciten este beneficio por concepto de la licencia especial que se crea en ésta cláusula y la gocen, el 50 % del valor horario del día de licencia solicitado. En consecuencia, las empresas en cada año calendario no abonarán por este concepto más de 16 horas año. Las trabajadoras en el mes calendario en el que usufructúen este beneficio, no podrán usar más de 8 horas – mes, de las cuales, conforme a lo indicado, solo la mitad (cuatro), serán pagas por la empleadora. d) Si la trabajadora optare por tomarse hasta 4 horas del día de licencia solicitado trabajando efectivamente el resto de la jornada laboral, las empresas pagarán el cincuenta por ciento de las horas no trabajadas.- d) Adicionalmente, podrán las trabajadoras del sector dentro del año calendario, una vez agotada la licencia establecida precedentemente, y para los mismos casos y circunstancias, ausentarse adicionalmente y hasta 16 horas a razón de hasta un máximo de 8 horas en un mismo mes calendario., esto, es, o 8 horas en un solo día en cada mes o, como máximo, dos días de cuatro horas, no pudiéndose tomar nunca menos de cuatro horas- e) Estas horas no generan paga o salario a cargo del empleador. f) En todos los casos, se deberá presentar la acreditación documental que justifique la circunstancia motivante del goce de éste derecho. La no acreditación documental de la circunstancia habilitante para la solicitud de licencia especial determinará que la misma no pueda solicitarse en el mes calendario siguiente. g) Esta licencia especial no genera salario vacacional. h) Para tener derecho a este beneficio la trabajadora deberá tener seis meses de antigüedad en la empresa. g) Las partes en ámbito bipartito monitorearán el funcionamiento de la aplicación de éste beneficio evaluando la posibilidad de comprender dentro de los días concedidos otra causales de goce tales como actividades vinculadas a actividades escolares o liceales de los hijos menores.

*Handwritten signature and scribbles on the right margin.*

**DECIMA SEGUNDA: LICENCIA ESPECIAL PARA HOMBRES:** Se crea, en iguales condiciones y regulaciones que en la cláusula precedente, una licencia especial para los trabajadores hombre, equivalente a 24 (veinticuatro) horas por cada año calendario.

**DECIMA TERCERA: CREACION DE LA COMISION BIPARTITA DE SEGURIDAD E HIGIENE**

**DEL SECTOR:** La representación del sector trabajador (STIQ) y patronal (AFPIA) se comprometen a constituir una Comisión Bipartita en materia de Seguridad e Higiene, integrada por

*Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.*

dos representantes de cada una de las partes con sus respectivos suplentes, quienes podrán actuar asistidos de asesores, cuyos alcances, contenido y competencias se determinará por las partes por consenso. Sin perjuicio de lo antedicho, las partes expresan que la misma, tiene como finalidad la de jerarquizar en el sector la temática de seguridad e higiene promoviendo la instalación de las comisiones bipartitas de seguridad en cada fábrica, promoviendo la capacitación del personal de los trabajadores del sector, así como intervendrá preventivamente en situaciones conflictivas que tengan las empresas referidas a dichos aspectos.

**DECIMA CUARTA: Licencia Sindical: REGLAMENTACIÓN DE LA LICENCIA SINDICAL (Art. 4º de la ley N° 17.940 del 2 de enero de 2006):**

El derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical reconocido por el art. 4 de la ley No. 17.940 se regulará conforme a las siguientes disposiciones:

**1) ALCANCE.-** La licencia sindical se aplica a todas las empresas del sector con organización sindical constituida.-

**2) BENEFICIARIOS.-** Corresponderá a las empresas el pago de la licencia sindical de acuerdo a los criterios que se determinarán en el presente. Son beneficiarios los dirigentes sindicales que cumplan con los requisitos que se establecen a continuación:

**A) LICENCIA SINDICAL PAGA A DIRIGENTES SINDICALES DE BASE O DE EMPRESA:**

**CALCULO DE HORAS SINDICALES.- I)** En aquellas empresas que tengan hasta 25 trabajadores en planilla, los delegados sindicales de base o empresa tendrán en su conjunto, una cantidad mensual máxima de hasta **10 (DIEZ)** horas de licencia sindical paga.- **II)** En aquellas empresas de más de 25 trabajadores en planilla y hasta 50, los delegados sindicales de base o empresa tendrán en su conjunto, una cantidad mensual máxima de hasta **25 (VEINTICINCO)** horas de licencia sindical paga.- **III)** En aquellas empresas de más de 50 trabajadores en planilla, los delegados sindicales de base o empresa tendrán en su conjunto, una cantidad mensual máxima de hasta **40 (CUARENTA)** horas de licencia sindical paga. **IV)** A los efectos del cómputo de trabajadores en planilla, solo se computarán los trabajadores que revistan en las categorías descriptas en el laudo de Consejo de Salarios no contemplándose en consecuencia los cargos de particular confianza - personal superior.

**B) LICENCIA SINDICAL PAGA PARA DIRIGENTES SINDICALES NACIONALES O DEL SINDICATO DE RAMA (STIQ):**

Se acuerda que los dirigentes nacionales del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química (STIQ), gozarán en su conjunto, de una licencia sindical en la empresa donde revistan de hasta un máximo de **60 (SESENTA)** horas mensuales pagas no acumulables.

**DISPOSICIONES GENERALES PARA AMBAS SITUACIONES:**

**COMUNICACION DE LA NOMINA DE DELEGADOS SINDICALES DE BASE Y NACIONALES**

El Sindicato (STIQ) deberá comunicar por escrito a cada empresa, el nombre de los dirigentes sindicales de base comprendidos en la presente regulación. En igual término, comunicará la nómina de los dirigentes nacionales o electos para integrar la Directiva del STIQ y la vigencia o

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

*[Handwritten signature on the right margin]*

período de actuación en tal carácter.-

**COMUNICACIÓN Y COORDINACION PREVIA DEL USO DE LAS HORAS SINDICALES.-**

Cuando se haga uso de la licencia sindical; se deberá comunicar por la organización sindical por escrito con una antelación de por lo menos 48 horas a la empresa, de la utilización del beneficio legal regulado y el nombre de los delegados sindicales que en cada oportunidad utilizarán del mismo. Dicho plazo del preaviso podrá reducirse en consideración a situaciones urgentes o imprevistas que así lo justifiquen. Asimismo, una vez gozado este beneficio, se deberá entregar a la empresa un comprobante escrito por el Sindicato de Rama que justifique el uso de dicha licencia, el nombre del dirigente que la utilizó y el tiempo insumido. Se deberá procurar entre las partes la coordinación que procure evitar la alteración en el trabajo.

**NO ACUMULACION DE LAS HORAS.-** Se establece que las horas generadas en un mes no usufructuadas no podrán ser acumuladas a otros meses siguientes o posteriores.

**ACLARACION:** Siendo a su vez los dirigentes sindicales nacionales dirigentes de base, se aclara, que el número de horas de licencia sindical paga de que gozarán en su conjunto, por empresa, será hasta un máximo de sesenta horas no acumulables.

Las horas de licencia sindical pagas, tienen naturaleza salarial a todos los efectos legales y ese uso no puede ser en desmedro de los beneficios laborales que hubiere percibido durante ese tiempo, con la salvedad de productividad, comisiones y horas extras.

**DECIMA QUINTA: SALA DE LACTANCIA:** Las empresas del sector deberán contar con una sala de lactancia, en condiciones higiénicas y apropiadas, a los efectos de dotar a las trabajadoras madres, un lugar cómodo y de uso exclusivo cuando se verifique la extracción de caso, en las condiciones que se determinarán en la **Comisión Bipartita de Seguridad de cada empresa.**

**DECIMA SEXTA: TICKETS ALIMENTACION:** Aquellos trabajadores que al 1ero de enero de 2017 y en lo sucesivo tengan cumplidos 50 años de edad y perciban parte de su salario mediante la modalidad tickets alimentación (art. 167 de la ley No. 16.713), podrán exigir a sus empleadores, que dicho monto sea efectivizado en dinero, en cuyo caso, cada parte soportará la tributación que corresponda a derecho.

**DECIMA SEPTIMA: DIA ADICIONAL DE LICENCIA REGLAMENTARIA:**

**14.1.-** A partir del 1 de enero de 2017 los trabajadores de las empresas comprendidos en este convenio colectivo gozarán en forma adicional a los días de licencia anual reglamentaria o legal que hayan generado, un día de licencia.

**14.2.** Para tener derecho a este beneficio en el año 2017 o en los sucesivos, el trabajador deberá haber ingresado a prestar funciones con anterioridad al 30 de junio del 2016 o de los años sucesivos.

**14.3.-** A partir del año 2017 la base de la licencia anual será de 21 días para los que cumplan el requisito antedicho.

**14.3.-** Este día adicional de licencia, generará su correspondiente salario vacacional

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink at the bottom of the page]*

**DECIMA OCTAVA:** Las partes acuerdan que cualquier caso de duda, dificultad interpretativa que pudiera dar lugar cualesquiera de las cláusulas del presente convenio, se resolverá en el seno del Consejo de Salarios del grupo o subgrupo correspondiente.-

**DECIMA NOVENA: CLAUSULA 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 - STIQ.

**VIGESIMA:** Establécese como el día del trabajador del sector el día 16 de julio de cada año el cual será considerado como feriado no laborable pago, quedando sin efecto el día 21 de setiembre.-

**VIGESIMA PRIMERA:** Aquellas empresas del sector que paguen a sus trabajadores beneficios superiores a los regulados en la presente, seguirán abonando los mismos, o abonarán el más favorable para el trabajador no acumulándose los beneficios.-

**VIGESIMA SEGUNDA:** Las partes manifiestan que velarán por el cumplimiento irrestricto de la normativa vigente en cuanto a que no existan en el sector prácticas discriminatorias por cuestión de ninguna índole.-

**VIGESIMA TERCERA: RATIFICACIÓN:** La firma del presente acuerdo no implica la derogación de ninguna de las normas que surjan de anteriores Acuerdos de Consejo de Salarios y/o Convenios Colectivos vigentes en lo que no resulte en contraposición con el presente.-

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

*[Handwritten signatures in blue ink]*

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 7 de diciembre de 2016

Pase a División Documentación y Registro.

*Dr. Pablo Gutiérrez*  
ASESOR

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DIVISIÓN DOCUMENTACIÓN Y REGISTRO  
REGISTRO DE LAUDOS

Montevideo, 8/12/16

Reg. Gen al N° 1202.16

Folio, 1 al 9

Grupo 7

Sub-Grupo 03

*[Signature]*

Esc. Ma. del CARMEN LARIA  
Directora (f) Div. Doc. y Registro

Per Div. Doc. y Registro

LAUDO INSCRIPTO  
Entra en vigencia una  
vez publicado