



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

***Grupo 1 - Procesamiento y Conservación  
de Alimentos, Bebidas y Tabaco***

***Subgrupo 13 - Tabacos y cigarrillos***

Decreto Nº 233/005 de fecha 19/07/2005



**PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**

Dr. Tabaré Vázquez

**MINISTRO DE ECONOMIA Y FINANZAS**

Cr. Danilo Astori

**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Dr. Eduardo Bonomi

**DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO**

Sr. Julio Baraibar

**DIRECTOR GENERAL DE LA DIRECCION NACIONAL DE  
IMPRESIONES Y PUBLICACIONES OFICIALES**

Sr. Alvaro Pérez Monza

## **Decreto 233/005**

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, 19 de Julio de 2005

**VISTO:** El acuerdo logrado en el Grupo de Consejos de Salarios N° 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabacos", subgrupo 13 "Tabacos y cigarrillos" convocado por Decreto N° 105/005 de 7 de marzo de 2005.

**RESULTANDO:** Que el 10 de junio de 2005, los delegados de las organizaciones representativas empresariales y de los trabajadores acordaron solicitar al Poder Ejecutivo la extensión al ámbito nacional del convenio colectivo celebrado el 20 de febrero de 1986, actualizado al mes de junio de 2005, entre la Asociación de Fabricantes e Importadores de Tabacos y Cigarrillos (A.F.I.T. y C.) y el Sindicato Autónomo Tabacalero (S.A.T.).-

**CONSIDERANDO:** I) Que las delegaciones que concurrieron a negociar representan las organizaciones profesionales más representativas del sector.-

II) Que a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto-Ley N° 14.791 de 8 de junio de 1978.

**ATENCIÓN:** A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el Artículo 1° del Decreto-Ley N° 14.791 de 8 de junio de 1978.

**EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**

**DECRETA:**

**ARTICULO 1°.-** Establécese que el convenio colectivo suscrito el 20 de febrero de 1986, actualizado a junio de 2005, entre la Asociación de Fabricantes e Importadores de Tabacos y Cigarrillos (A.F.I.T. y C.) y el Sindicato Autónomo Tabacalero (S.A.T.), que se publica como anexo del presente Decreto, regirá con carácter nacional, a partir del 1° de julio de 2005, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en el Grupo N° 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabacos", Subgrupo 13 "Tabacos y cigarrillos", que desarrollan actividades de fabricación e importación de tabacos y cigarrillos.

**ARTICULO 2º.-** Comuníquese, publíquese, etc.

**Dr. TABARE VAZQUEZ, Presidente de la República;** EDUARDO BONOMI;  
DANILO ASTORI.

**ACTA.** En Montevideo, a los 10 días del mes de junio de 2005, instalado el Subgrupo 13 Tabacos y cigarrillos del Consejo de Salarios Nro.1, Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabacos; actuando en representación del Poder Ejecutivo las Dras. María del Luján Pozzolo, y Andrea Bottini, la Soc. Maite Ciarniello y el Cr. Jorge Lenoble; en representación del sector de los empleadores, los Sres. Adrián Arroqui, Juan Carlos Franzetti, Ignacio Gari, Alejandro Fiandra y el Dr. Manuel Moldes; y en representación del sector de los trabajadores, los Sres. Jorge Chichet, Mario de Castro, Gerardo Pereira, Miguel Remuñan y el Dr. José Matos, convienen dejar constancia de lo siguiente:

**PRIMERO:** Las delegaciones de empleadores y trabajadores solicitan al Poder Ejecutivo la homologación y extensión al ámbito nacional del Convenio Colectivo suscrito con fecha 20 de febrero de 1986 entre la Asociación de Fabricantes e Importadores de Tabacos y Cigarrillos (A.F.I.T. y C.) y el Sindicato Autónomo Tabacalero (S.A.T.). Dicha homologación y extensión deberá comprender las actividades de fabricación e importación de tabacos y cigarrillos. El mismo se encuentra vigente, como surge de lo establecido en la cláusula vigésimo séptima del mismo, y fue inscripto en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 15 de abril de 1986.

**SEGUNDO:** Se acuerda por unanimidad instalar en fecha a determinar el Capítulo "Plantas de acopio y procesado de hojas de tabaco". Las delegaciones profesionales manifiestan su voluntad de mantener en primera instancia reuniones en forma bipartita, por lo que no se convoca a reunión en esta oportunidad.

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

**A.F.I.T. y C.**

**ESCALA DE SALARIOS BASICOS POR CATEGORIAS**

<b><u>Detalle del % del IPC</u></b>		Fecha de vigencia:	01/03/05
<b>Mes</b>	<b>%</b>		
sep-04	0,27	Porcentaje (IPC):	0,15%
octubre	- 0,33		
noviembre	- 0,26	Aplicado s/escala de	01/09/04
diciembre	0,09		
ene-05	0,38		
febrero	-		
<b>Total:</b>	<b>0,15%</b>		

Categorías	PUNTOS		SALARIOS \$U	
	Mínimos	Máximos	Mínimos	Típico
1	200	223	12.621,70	13.129,99
2	224	250	13.086,44	13.673,56
3	251	280	13.616,29	14.292,91
4	281	313	14.188,72	14.948,44
5	314	349	14.814,61	15.681,17
6	350	388	15.493,16	16.484,47
7	389	431	16.280,46	17.393,56
8	432	479	17.166,25	18.422,02
9	480	531	18.167,61	19.583,15
10	532	589	19.302,73	20.900,11
11	590	652	20.595,24	22.398,20
12	653	717	22.070,71	24.109,82
13	718	789	23.785,29	26.073,84
14	790	868	25.710,40	28.335,94
15	869	955	27.961,03	30.952,17

	Base de cálculo	Ajustado
A) Prima por núcleo familiar	954.259,86	954,26
B) Asignación familiar por beneficiario	196.555,00	196,55

**A.F.I.T. y C.****ESCALA DEL BENEFICIO POR ANTIGÜEDAD**

<b><u>Detalle del % del IPC</u></b>		Fecha de vigencia: 01/03/05
<b>Mes</b>	<b>%</b>	Porcentaje (IPC): 0,15%
sep-04	0,27	Aplicados s/escala de 01/09/04
octubre	- 0,33	
noviembre	- 0,26	
diciembre	0,09	
ene-05	0,38	
febrero	-	
<b>Total: 0,15%</b>		

			\$U
Grado 1	-	No percibe	-
Grado 2	-	Cobra por 5 años	315,74
Grado 3	-	" " 10 "	631,55
Grado 4	-	" " 15 "	947,27
Grado 5	-	" " 20 "	1.263,03
Grado 6	-	" " 25 "	1.579,02
Grado 7	-	" " 30 "	1.894,59

BASE N\$ 250.- al 1º.8.88

Base de cálculo	Ajustado
63,1501	63,15

### MEMORANDUM DE JUSTIFICACION

1. La Asociación de Fabricantes e Importadores de Tabacos y Cigarrillos (A.F.I.T. y C.) y el Sindicato Autónomo Tabacalero (S.A.T.), representadas en el Subgrupo 13 "Tabacos y cigarrillos" del Consejo de Salarios 01 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabacos", han mantenido siempre negociación colectiva a pesar de no ser convocados los Consejos de Salarios desde 1991.  
Esta buena práctica ha tenido consecuencias sociales muy importantes como ser que no se registren conflictos colectivos en el sector desde que se firmara el primer convenio en la década de los 60.  
Importa destacar la paz social que caracteriza al sector tabacalero y que se encuentra indisolublemente ligada a su tradición negociadora.
2. Como surge del acta de 10 de junio de 1986, el convenio colectivo cuya homologación y extensión se solicita, fue suscrito con fecha 20 de febrero de 1986 y se registró en abril de ese año ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.  
Las organizaciones firmantes suscribieron el 26 de junio de 2005 una actualización del mismo, incluyendo las categorías y salarios vigentes.
3. Ambas delegaciones solicitan que el mismo se homologue y extienda con carácter nacional a las actividades de fabricación e importación de tabacos y cigarrillos.

**ASOCIACION DE FABRICANTES E IMPORTADORES DE TABACOS Y  
CIGARRILLOS  
A.F.I.T. y C.**

Montevideo, junio 27, 2005

Sra. Presidenta del Grupo 1  
DI.NA.TRA.  
Dra. María Luján Pozzolo  
Presente.-

De nuestra consideración:

Conforme a lo convenido, adjuntamos un ejemplar actualizado a la fecha del Convenio Colectivo celebrado el 20 de febrero de 1986 entre la Asociación de Fabricantes e Importadores de Tabacos y Cigarrillos (A.F.I.T. y C.) y el Sindicato Autónomo Tabacalero.

Dicha actualización se realizó incorporando al Convenio las modificaciones posteriores a la fecha de su celebración en la Comisión Paritaria integrada por representantes de ambas partes.

Sin otro particular, saludamos a Ud.  
atentamente.-

por S.A.T.

por AFITYC





**INDUSTRIA DEL TABACO**

**CONVENIO COLECTIVO**

**A.F.I.T. y C. - S.A.T.**

**JUNIO, 2005**

**MONTEVIDEO**



**INDICE GENERAL**

	<u>Cláusula</u>	<u>Página</u>
<b>ACTUALIZACION Y REPRESENTACION .....</b>		<b>3</b>
<b>CAPITULO I</b>		
EVALUACION DE TAREAS .....	1a.	4/6
SALARIOS .....	2a.	6
DISPOSICIONES GENERALES .....	3a.	7/8
AGUINALDO ANUAL .....	4a.	8/9
OTRAS COMPENSACIONES .....		10
Suma para el mejor goce de la licencia anual ..	5a.	10
Beneficio por antigüedad .....	6a.	11
Complemento del seguro de paro .....	7a.	12
Cigarrillos de consumo .....	8a.	12
<b>CAPITULO II</b>		
ASISTENCIA MEDICA .....	9a.	13
SUBSIDIOS POR ENFERMEDAD .....	10a.	14
OTRAS DISPOSICIONES .....		15
Derechos y obligaciones .....	11a.	15/16
Asistencia a jubilados .....	12a.	17
<b>CAPITULO III</b>		
CONTRIBUCIONES ESPECIALES .....	13a.	18
<b>CAPITULO IV</b>		
HORARIO DE TRABAJO .....	14a.	19
<b>CAPITULO V</b>		
LICENCIA ANUAL .....		20
Normas de computación y cumplimiento .....	15a.	20
Reglamento para calcular las horas extras .....	16a.	21
Generación y Usufructo .....	17a.	21/22
Comisiones Paritarias .....	18a.	22
FERIADOS PAGOS .....	19a.	22
OTRAS LICENCIAS .....		23
Licencias especiales .....	20a.	23
Licencia sindical .....	21a.	23/24

**CAPITULO VI**

JUBILACION Y TRAMITES .....	22a.	25
-----------------------------	------	----

**CAPITULO VII**

RELACIONES OBRERO-PATRONALES .....		26
Comisión Paritaria de la industria .....	23a.	26
Comisiones Internas de las empresas .....	24a.	26
Retenciones por cuenta del SAT .....	25a.	26

**CAPITULO VIII**

INTERPRETACION Y DURACION DEL PRESENTE CONVENIO .....		27
Normas para considerar problemas .....	26a.	27
Plazo de duración, normas de renovación .....	27a.	27
Valor de este instrumento .....	28a.	27
Registro .....	29a.	27

**ANTECEDENTES DEL PRESENTE**

<b>CONVENIO .....</b>		<b>28</b>
-----------------------	--	-----------

**TRANSCRIPCION DEL MANUAL DE**

<b>EVALUACION DE TAREAS.....</b>		<b>28/41</b>
----------------------------------	--	--------------

**ACTUALIZACION Y REPRESENTACION**

Actualización al mes de junio de 2005 del Convenio Colectivo referido a las plantas de fabricación de cigarrillos y tabaco de armar, que se firmara el 20 de febrero de 1986 y fuera adaptado en varias ocasiones, celebrado entre la Asociación de Fabricantes e Importadores de Tabacos y Cigarrillos (A.F.I.T. y C.), que actúa por sí y en representación de sus empresas asociadas Abal Hnos. S.A., Compañía Industrial de Tabacos Monte Paz S.A., Fernando García S.A., La Republicana S.A. y Tabamark S.A., por una parte y el Sindicato Autónomo Tabacalero (S.A.T.) por la otra, y cuyos beneficios alcanzan a todos los trabajadores que desempeñan funciones en dichas plantas en las empresas arriba mencionadas.

## **CAPITULO I**

### **EVALUACION DE TAREAS, SALARIOS, DISPOSICIONES GENERALES,**

#### **AGUINALDO ANUAL Y OTRAS COMPENSACIONES**

#### **EVALUACION DE TAREAS**

##### **CLAUSULA PRIMERA**

1. A los efectos de fijar salarios se clasificará cada una de las tareas en una lista de categorías, numeradas de uno a quince, fijándose para cada categoría un puntaje mínimo y otro máximo.
2. Para determinar a que categoría corresponde cada una de las distintas tareas, éstas se evaluarán tomando como base los siguientes factores, que las analizan exclusivamente con prescindencia de quienes las ocupan.
  - I. Experiencia.
  - II. Condiciones de trabajo.
  - III. Riesgos.
  - IV. Responsabilidad por materiales.
  - V. Responsabilidad por equipos.
  - VI. Responsabilidad por seguridad de otros.
  - VII. Responsabilidad por trabajo de otros.
  - VIII. Exigencia física.
  - IX. Exigencia mental y/o visual.
  - X. Iniciativa e ingenio.
  - XI. Instrucción y/o conocimiento de oficio.

La definición de la materia que debe ser analizada en cada uno de los factores que anteceden, como así también los valores que se otorguen a cada uno de los grados de los mismos, son establecidos en un manual que se aprueba en este mismo acto y se transcribe a continuación del presente Convenio del cual pasa a formar parte.

3. La evaluación de una tarea o su revisión será realizada por la Comisión Interna que prevé la Cláusula Vigésimo Cuarta de este instrumento, la que dispondrá de seis meses para expedirse. De no llegarse a acuerdo, el caso será sometido a la consideración de la Comisión Paritaria prevista en la Cláusula Vigésimo Tercera, la que deberá resolverlo en un plazo máximo de dos meses.

4. Si en la Comisión Paritaria persistiese el desacuerdo, se recurrirá a un arbitraje que ambas partes se comprometen a acatar. En tal caso actuará un tribunal integrado por tres miembros, dos de ellos designados uno por cada una de las partes, los que a su vez elegirán de común acuerdo el tercero.
5. Las evaluaciones podrán ser revisadas en cualquier momento a pedido de alguna de las partes. Los cambios de categorías que resulten de estas revisiones regirán desde la fecha de la formulación del pedido. Cuando se excedan los plazos del numeral 3 la diferencia resultante se calculará multiplicando dicha diferencia en el momento de finalizada la revisión, por el tiempo transcurrido desde la solicitud. Ninguna revisión podrá resultar en una disminución del salario para el trabajador que esté en ese momento desempeñando el cargo.
6. Definición de Categorías y Salarios.

Categorías	Puntos		Salarios	
	Mínimos	Máximos	Mínimos Escala Salarial al 1/03/05	Típicos
1	200	223	12.621,70	13.129,99
2	224	250	13.086,44	13.673,56
3	251	280	13.616,29	14.292,91
4	281	313	14.188,72	14.948,44
5	314	349	14.814,61	15.681,17
6	350	388	15.493,16	16.484,47
7	389	431	16.280,46	17.393,56
8	432	479	17.166,25	18.422,02
9	480	531	18.167,61	19.583,15
10	532	589	19.302,73	20.900,11
11	590	652	20.595,24	22.398,20
12	653	717	22.070,71	24.109,82
13	718	789	23.785,29	26.073,84
14	790	868	25.710,40	28.335,94
15	869	955	27.961,03	30.952,17

7. El pasaje del sueldo mínimo al sueldo típico de cada una de las categorías, requerirá los siguientes plazos:

Categorías	1 a 3	-	1 año
Categorías	4 a 9	-	2 años
Categorías	10 a 15	-	4 años

Los plazos son acumulables y se contarán en todos los casos desde la fecha de ingreso del trabajador.

8. El pago de salarios superiores a los típicos fijados para cada una de las categorías, será privativo de cada empresa y no constituirá antecedente para futuras evaluaciones de tareas.

### **SALARIOS**

#### **CLAUSULA SEGUNDA**

1. Para calcular los ajustes de salarios durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes contratantes convienen en establecer como base fija el Índice de Precios al Consumo (IPC) cuya variación es determinada periódicamente por el Instituto Nacional de Estadística.
2. Los aumentos de salarios que por tal índice correspondan, se efectuarán semestralmente a partir de los meses de marzo y setiembre de cada año.
3. Si el incremento de inflación del trimestre superara el 5%, se pagará al finalizar el mismo y a partir de esa fecha comenzará otro período de seis meses.
4. El sistema de ajuste de salarios previsto en los apartados anteriores de este artículo dejará de aplicarse automáticamente en el caso de que el Poder Ejecutivo, en ejercicio de sus facultades, establezca un nuevo régimen de ajuste.
5. Los aumentos de retribución que pudieran resultar de este Convenio Colectivo se tendrán en cuenta como adelantos respecto a eventuales incrementos que puedan disponerse por pautas del Poder Ejecutivo, acuerdos de Consejos de Salarios o por decretos aplicables a esta actividad, durante el período de vigencia de este convenio, tanto si se tratare de aumentos porcentuales o sumas fijas con carácter general, como si resultaren de la aplicación al caso de salarios mínimos fijados para tareas desempeñadas por el operario que recibe el aumento.



## **DISPOSICIONES GENERALES**

### **CLAUSULA TERCERA**

1. La clasificación de categorías, no excluye que el trabajador deba realizar tareas de categorías menos remuneradas.
2. Cuando el trabajador ejerza habitualmente tareas de más de una categoría percibirá, según corresponda, el salario mínimo o típico de la categoría más remunerada.
3. Cuando un trabajador comprendido en cualquier sección haya terminado su tarea y permanezca a la orden, percibirá el salario correspondiente a su categoría.
4. El operario que realice tareas en categorías superiores a la suya, cobrará durante su realización, la diferencia por mayor sueldo mínimo o típico que corresponda a la categoría que desempeña eventualmente.
5. Corresponderá la confirmación del operario en categorías de nivel superior cuando así proceda por revisión de su evaluación de acuerdo al numeral 5 de la Cláusula Primera, y además en los siguientes casos:
  - a) Por desempeñarlas en forma consecutiva durante un período de 55 días hábiles.
  - b) Por desempeñarlas durante 110 días hábiles alternados dentro de un período de 12 meses.
  - c) Por suplencias por enfermedad del titular durante un período de 110 días hábiles consecutivos.

Cuando un operario, dentro de los plazos anteriormente mencionados, realice tareas en más de una categoría superior, la confirmación se efectuará por aquella categoría que haya ocupado mayor tiempo.

6. La contratación de menores de 18 años, se regulará en un todo de acuerdo con las disposiciones previstas por el Decreto N° 287/980.
7. Las horas extras son las que exceden la jornada normal del trabajador. Cuando sean realizadas en días de trabajo se pagarán con el 100% de recargo y cuando se realicen en días de descanso o en feriados no laborables, las que excedan la jornada normal de trabajo se pagarán con el 150% de recargo (Ley 15.996).
8. El pago de horas extras, subsidios por enfermedad y salario vacacional, así como los descuentos por faltas al trabajo, se calcularán sobre la base de 22 jornales o 176 horas mensuales.

9. El personal que trabaje de 22 a 6 horas percibirá por horario nocturno una compensación del 20 % de su salario.
10. Los operarios que trabajen regularmente en horario nocturno, percibirán los subsidios y haberes de licencia incluyendo la compensación anteriormente mencionada.

### **AGUINALDO ANUAL**

#### **CLAUSULA CUARTA**

1. Ambas partes contratantes convienen que para el cálculo del sueldo anual complementario que dispone la Ley N° 12.840, deberán además tenerse en cuenta los siguientes pagos al trabajador:
  - a) Subsidios por enfermedad.
  - b) Subsidios por accidentes.
  - c) Licencia por maternidad.
  - d) Subsidio por Seguro de Paro.
  - e) Suma para el mejor goce de la licencia anual.
  - f) Beneficio por antigüedad.
  - g) Aguinaldo voluntario.
2. El anticipo del aguinaldo anual que se efectúa dentro del mes de junio de cada año, no afectará el sueldo anual previsto por la Ley 12.840 que se percibirá en forma íntegra. La suma que exceda el cómputo anual correspondiente, se considerará aguinaldo voluntario.

#### **MEDIO AGUINALDO DE SETIEMBRE**

1. Las empresas acuerdan otorgar una gratificación extraordinaria anual equivalente al monto nominal del medio aguinaldo percibido en junio de cada año.

El pago se efectuará en efectivo en dos cuotas a saber:

50 % del monto nominal referido el 15 de setiembre de cada año.

50 % del monto nominal referido el 15 de octubre de cada año.

2. Las cifras tendrán sus respectivos descuentos por los aportes indicados por la Ley para cada una de las partes.

3. Esta gratificación extraordinaria anual equivalente al nominal del medio aguinaldo percibido en junio de cada año, por su propia naturaleza, no se computa para el cálculo de ningún otro rubro laboral.
4. No obstante el haber eliminado el carácter de transitoriedad de la partida en cuestión, si se produjeran a futuro modificaciones sustanciales en el marco legal impositivo, en las políticas de integración o ineficiencias notorias en el combate del contrabando de tabacos y cigarrillos, las partes se comprometen a buscar soluciones alternativas que hagan sustentable el mantenimiento de este beneficio.

**OTRAS COMPENSACIONES****CLAUSULA QUINTA****Suma para el mejor goce de la licencia anual**

1. Este beneficio se computará anualmente dentro del período comprendido entre el 1° de diciembre de cada año y el 30 de noviembre del siguiente.
2. Se calculará bajo el sistema de primas sobre el salario resultante por tiempo efectivamente trabajado y será abonado al personal al iniciar su licencia anual, en un único pago, no permitiéndose ningún adelanto. Dicho único pago, que se basa en el cómputo anual que establece el numeral 1 de esta cláusula, se ajustará por IPC hasta el mes inmediato anterior al de comienzo de la licencia. En caso de que al iniciarse la licencia no se conociera el ajuste por IPC del mes inmediato anterior, la diferencia que corresponda será liquidada posteriormente.
3. El trabajador tendrá derecho a las siguientes primas por este beneficio siempre que no exceda los márgenes de ausentismo anual según se determina:
  - a) 5 %: de 0 a 5 faltas.
  - b) 3 %: de 6 a 15 faltas.
4. No se considerarán faltas y se computarán como tiempo efectivamente trabajado, las ausencias que se produzcan por las siguientes causales:
  - a) Licencia anual.
  - b) Licencia por maternidad.
  - c) Licencias especiales determinadas por la Cláusula Vigésima de este Convenio Colectivo.
  - d) Licencia sindical.
  - e) Seguro de paro.
5. Las siguientes ausencias serán neutralizadas, pero no se considerarán como tiempo efectivamente trabajado.
  - a) Licencias médicas por:
    - I) Intervenciones quirúrgicas.
    - II) Accidentes de trabajo con lesiones de significación.
  - b) Paros o huelgas -de carácter general- a que se refiere el Laudo Arbitral del 4.1.974.

CLAUSULA SEXTABeneficio por antigüedad

1. El beneficio fue creado como recuperación salarial el 15.8.88 con una partida mensual de N\$ 250 a partir del 1.4.89, más otra partida mensual de N\$ 250 a partir del 1.1.90. Ambas partidas se actualizarán por IPC desde el 1.8.88 en adelante.
2. Los grados para la percepción del beneficio por antigüedad serán los siguientes:

1º hasta	5 años de antigüedad	no percibe
2º de 5 a 10	" " "	percibe por 5 años
3º " 10 " 15	" " "	" " 10 "
4º " 15 " 20	" " "	" " 15 "
5º " 20 " 25	" " "	" " 20 "
6º " 25 " 30	" " "	" " 25 "
7º de más de 30	" " "	" " 30 " (tope)

3. Los cambios de grados se efectuarán con fecha primero de enero de cada año. La antigüedad del trabajador se determinará sobre la base del cómputo de años civiles tomándose los períodos mayores de 6 (seis) meses como un año, desestimándose las fracciones menores.
4. La escala vigente para este beneficio al 1º de marzo de 2005 es la siguiente:

Grado1	-	No percibe				-,-
" 2	-	Cobra por	5 años	\$	315,74	
" 3	-	" "	10 "	"	631,55	
" 4	-	" "	15 "	"	947,27	
" 5	-	" "	20 "	"	1.263,03	
" 6	-	" "	25 "	"	1.579,02	
" 7	-	" "	30 "	"	1.894,59	(tope)

5. Este beneficio se tendrá en cuenta para calcular el aguinaldo anual y el aguinaldo voluntario.

### CLAUSULA SEPTIMA

#### Complemento del seguro de paro

1. Dentro de las disposiciones generales vigentes en la materia, este beneficio es complementario del sistema nacional del Seguro de Paro que atiende situaciones de desempleo, y garantiza al trabajador el pago integral de su salario.
2. A tal efecto la paga mensual que corresponda será atendida total y directamente por las empresas, que se resarcirán con la prestación que corresponda al B.P.S. mediante el reembolso que los beneficiarios, en cada caso, quedan obligados a efectuar a las mismas.
3. El trabajador desocupado percibirá también los aumentos de salarios que pudieran disponerse en el lapso de tiempo en que se encontrara amparado al Seguro de Paro.

### CLAUSULA OCTAVA

#### Cigarrillos de consumo

1. Ratificando lo dispuesto a título de recuperación salarial por el Laudo dictado el 14.6.985 por el Consejo de Salarios de la Industria del Tabaco (Grupo 34), las empresas entregarán a sus trabajadores 60 cajillas de cigarrillos mensuales sin cargo alguno.
2. Las mencionadas cajillas, cuyo otorgamiento tiene carácter general, son destinadas al consumo personal del trabajador o en su defecto de su núcleo familiar, y serán expresamente identificadas, estando prohibida su venta bajo ningún concepto.

## **CAPITULO II**

### **ASISTENCIA MEDICA, SUBSIDIOS POR ENFERMEDAD**

#### **Y OTRAS DISPOSICIONES**

#### **ASISTENCIA MEDICA**

##### **CLAUSULA NOVENA**

AFITyC conviene en prestar a los trabajadores de las empresas, asistencia médica, quirúrgica y consultor odontológico, así como el pago de medicamentos y subsidios por enfermedad, ajustándose a las siguientes condiciones:

1. Todo trabajador antes de ingresar a una empresa deberá someterse al examen del Servicio Médico de AFITyC.
2. El aspirante firmará una declaración confidencial en la que constarán sus enfermedades o antecedentes de afecciones anteriores. Todo falseamiento u ocultación en tal sentido, acarreará la pérdida del derecho a subsidios por enfermedad y medicamentos.
3. El derecho a todos los beneficios del Servicio Médico se genera desde el primer día de trabajo. En los casos de ingreso condicionado por afecciones curables, si no se ha regularizado la situación en el plazo que a tal efecto determine el Cuerpo Médico, se suspenderá automáticamente el pago de subsidios y medicamentos.
4. Los beneficios del Servicio Médico de AFITyC son gratuitos y comprenden:

Asistencia médica en consultorio y/o domicilio, medicamentos, intervenciones quirúrgicas, sanatorio, análisis, inyectables, tratamientos y subsidios por enfermedad.

5. Consultor odontológico - Comprende consultas, exámenes periódicos, extracciones, cirugía y Rayos X. Teniendo en cuenta la complejidad de establecer un servicio total y uniforme, las empresas convienen garantizar el cobro de otros servicios al profesional actuante, siempre que exista una presupuestación previa, aprobada.

**SUBSIDIOS POR ENFERMEDAD****CLAUSULA DECIMA**

1. Todos los subsidios por enfermedad se otorgarán desde el día que el médico comience la asistencia y de la siguiente manera:
  - a) 75 % (setenta y cinco por ciento) del salario durante los seis primeros días de enfermedad.
  - b) 100 % (cien por ciento) del salario a partir del séptimo día de enfermedad.
2. No obstante lo establecido en el apartado a) del numeral 1 de esta cláusula, el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% (cien por ciento) de su salario desde el primer día en los siguientes casos:
  - a) Intervenciones quirúrgicas.
  - b) Accidentes de trabajo con lesiones de significación.
  - c) Cuando por prescripción médica deba abandonar circunstancialmente el trabajo, debiendo limitar la ausencia al tiempo indispensable para cumplir la misma.
3. En caso de licencias médicas de más de tres meses, el paciente solo podrá reintegrarse al trabajo con la constancia escrita del alta extendida por un facultativo del Servicio Médico de AFITyC.
4. Para el caso de enfermedades crónicas se aplicarán las siguientes normas para el pago de subsidios:
  - a) Se mantendrá el 100 % (cien por ciento) del salario por períodos semestrales, renovables hasta un máximo de dos años a juicio de la Junta Médica de AFITyC.
  - b) Vencido ese plazo máximo de dos años se reducirá al 70 % (setenta por ciento) del salario y se prestará exclusivamente hasta que el beneficiario tenga derecho a jubilación.
  - c) A partir del momento en que el Servicio Médico del B.P.S. reconozca la incapacidad laboral del trabajador, el Servicio Médico de AFITyC prestará asistencia médica, sin pago de subsidios.
5. Cuando en casos de licencias por intervenciones quirúrgicas puedan ocurrir, antes o después, otras licencias inmediatas que ofrezcan dudas en su liquidación por su relación o no con la intervención quirúrgica, se estará a lo que informe el médico cirujano actuante o el Cuerpo Médico de AFITyC, para que se fije administrativamente el porcentaje de subsidio que corresponda.



## **OTRAS DISPOSICIONES**

### **CLAUSULA DECIMOPRIMERA**

1. Para tener derecho a todos los beneficios referidos en la cláusula anterior, el trabajador deberá someterse estrictamente a las prescripciones del Servicio Médico de AFITyC.
  - a) Aquellos enfermos que se atiendan con médico particular, estarán obligados a procurarse una asistencia que asegure su correcta y pronta recuperación. En los casos en que el Servicio Médico de AFITyC desapruere dicha asistencia, el trabajador, en tanto no corrija la situación, perderá el derecho a subsidios por enfermedad.
  - b) Salvo causa plenamente justificada, el derecho inmediato a los beneficios se perderá cuando el médico o algún delegado de AFITyC no encuentre en su domicilio al trabajador que hubiere solicitado asistencia, o al que se hubiere prohibido abandonarlo. La primera reincidencia se sancionará con la suspensión del pago de subsidios y medicamentos por seis meses y la segunda con la pérdida total de los mismos.
  - c) La despreocupación o negligencia comprobada en la atención de cualquier enfermedad o afección, se sancionará en la misma forma establecida en el apartado anterior.
2. Sin perjuicio de las disposiciones legales vigentes, las consecuencias de abortos provocados voluntariamente podrán ser atendidos por el Servicio Médico de AFITyC en consultorio o domicilio, pero no darán derecho al pago de subsidios por enfermedad ni de medicamentos.
3. Cuando el Servicio Médico de AFITyC ordene internaciones de enfermos psicópatas, las mismas serán atendidas en el sanatorio privado Dr. Bernardo Etchepare. Como norma general, salvo otras determinaciones, los gastos de internación serán liquidados de la siguiente forma:
  - a) Hasta el tercer mes que demande la internación, AFITyC tomará a su cargo el 100 % (cien por ciento) de la pensión.
  - b) Del cuarto mes en adelante, AFITyC abonará la pensión equivalente a la del hospital oficial que se ocupe de dichas internaciones, haciéndose cargo el paciente de la diferencia.

En todos lo casos el Servicio Médico de AFITyC certificará la enfermedad con la regularidad que estime conveniente.

4. En casos de accidentes de trabajo cubiertos por las pólizas del Banco de Seguros del Estado, el trabajador tendrá la obligación de:

- a) Concurrir al Banco de Seguros y someterse a la asistencia que éste le preste.
  - b) Entregar a AFITyC las cantidades que, por concepto de indemnización por pérdidas de salarios, reciba de dicho Banco, siguiendo el mismo procedimiento del literal b) del numeral 5.
5. En los casos de operarias grávidas se aplicarán las siguientes normas:
- a) La operaria grávida cuya asistencia médica y subsidio estén reglamentados por las leyes en vigencia, cobrará el "salario por maternidad" en la Dirección de las Asignaciones Familiares (D.A.F.A.).
  - b) Para que la trabajadora no vea resentido su ingreso normal entregará en AFITyC el salario por maternidad cobrado, y la misma, en base a su sueldo mensual, le liquidará el 100 % por subsidio por maternidad durante la licencia pre y post-natal que corresponda.
  - c) Cuando por consecuencia del embarazo o parto surgiera alguna enfermedad, la trabajadora estará obligada a presentarse ante D.A.F.A. a fin de que ésta certifique si tiene derecho a los descansos suplementarios que prevé la ley, en caso afirmativo se le aplicarán las disposiciones del literal b).
  - d) No tendrá derecho al complemento del subsidio por maternidad, la trabajadora que haya sufrido algún descuento del mismo de parte de D.A.F.A. por no haberse ajustado a las normas o prescripciones de sus servicios técnicos.
  - e) Cuando el período de vacaciones legales fijado por la empresa coincida en todo o en parte con el de descanso reconocido por D.A.F.A. deberá concederse a la trabajadora un nuevo período de vacaciones hasta completar el descanso que le correspondiera.
6. Solamente se tendrá en cuenta para la concesión de los beneficios del Servicio Médico el certificado expedido por los médicos de AFITyC o por los de instituciones oficiales cuando corresponda.
7. Como norma general todos los trabajadores estarán obligados a someterse a exámenes periódicos cuando lo disponga el Servicio Médico de AFITyC, así como también a las medidas profilácticas que se consideren oportunas (Vacunaciones, Rayos X, etc.).
8. Se extiende la atención médica domiciliaria de los trabajadores a la Costa de Oro hasta el Balneario El Pinar (Depto. de Canelones) con las mismas características que en el Dpto. de Montevideo. En caso de urgencia se debe recurrir a los servicios de emergencia que existan en la zona para el traslado al hospital o sanatorio acordados. AFITyC se hará cargo del gasto. En cuanto a la obtención de medicamentos, éstos se comprarán en farmacias de la zona mediante la receta expedida por el médico actuante. Posteriormente, con la receta junto a la boleta de compra, el importe será resarcido por AFITyC.

CLAUSULA DECIMOSEGUNDA

Se extiende el derecho de asistencia médica integral a todos los trabajadores egresados por causal jubilatoria a partir del 1° (primero) de agosto de 1976.

**CAPITULO III****CONTRIBUCIONES ESPECIALES****CLAUSULA DECIMOTERCERA**

1. En caso de nacimiento de hijos se otorgará al trabajador el importe correspondiente a 2 jornales de su salario nominal.
2. Cuando un trabajador contraiga matrimonio se le otorgará el importe correspondiente a 5 jornales de su salario nominal.
3. Cuando un trabajador haya cumplido 30 años de actividad en la industria recibirá -por única vez- el importe correspondiente a 10 jornales de su salario nominal.
4. En caso de fallecimiento del trabajador se entregará a sus causahabientes, como contribución especial, el importe correspondiente a un sueldo nominal mensual mínimo de la Séptima Categoría.

Tendrán derecho a la mitad de este beneficio, los causahabientes del trabajador jubilado, cuando su fallecimiento ocurra dentro de los dos años inmediatos siguientes a su retiro de la empresa.

5. Al iniciarse cada período lectivo, se concederá al trabajador un préstamo y una contribución especial (ambas partidas iguales) por cada hijo en edad escolar o liceal hasta los 18 años.

Tendrá también el mismo derecho por los hijos mayores de 18 años y hasta cumplir 21, si continúan estudiando en institutos docentes oficiales.

En todos los casos se requerirá la presentación de los certificados pertinentes ante quien corresponda.

Las sumas a otorgarse se calcularán de la siguiente manera: se aplicará el 18,90% al sueldo típico de la 8a. categoría vigente al mes de febrero de cada año y el resultado obtenido se repartirá entre los dos rubros citados.

La partida en calidad de préstamo no devengará intereses y se descontará del sueldo en 10 cuotas mensuales.

**CAPITULO IV**

**HORARIO DE TRABAJO**

**CLAUSULA DECIMOCUARTA**

1. Las partes contratantes convienen en fijar la jornada de trabajo en ocho horas diarias de lunes a viernes, o sea 40 (cuarenta) horas semanales, y en forma continuada de acuerdo con las leyes vigentes.
2. Las empresas ajustarán su horario industrial, siempre en forma continuada, de acuerdo a los turnos y necesidades de cada una.
3. Las empresas comunicarán al personal todos los cambios de horario con una anticipación de 24 horas, siempre que las circunstancias así lo permitan.

**CAPITULO V****LICENCIA ANUAL, FERIADOS PAGOS Y OTRAS LICENCIAS****LICENCIA ANUAL****CLAUSULA DECIMOQUINTA**

Ambas partes contratantes dando cumplimiento a las leyes vigentes con respecto a licencias acuerdan:

1. Las licencias podrán ser fraccionadas en dos períodos los cuales no deberán ser inferiores a diez días.
2. Los feriados de Carnaval y Semana de Turismo podrán ser computados como licencia.
3. No podrán ser computados como licencia los sábados, domingos y los feriados a que se hace referencia en la Cláusula Décimo Novena.
4. Por lo menos en uno de los períodos a que se refiere el numeral 1 de esta cláusula, se tratará que las licencias sean uniformes para todos los trabajadores, exceptuando aquellos que deben permanecer de guardia en sus cargos por razones de su labor.

A tal efecto se acuerda como principio general que ese período coincida con la Semana de Turismo.

5. El período no uniforme será concedido entre los meses de enero a marzo y octubre a diciembre de cada año, salvo en casos de fuerza mayor con acuerdo de partes.
6. El complemento que por antigüedad corresponda será acumulado al período no uniforme de licencia a que se hace referencia en el numeral 5 anterior. En la comunicación pertinente a la Inspección General del Trabajo, deberá establecerse cuando se efectúa dicha acumulación.
7. Para determinar la antigüedad de cada trabajador para el complemento que corresponda a la licencia anual, deberán acumularse todos los períodos de trabajo en la industria tabacalera.

CLAUSULA DECIMOSEXTA

1. Reglamento para el cálculo del salario de licencia por horas extras, basado en 22 jornadas de labor al mes.

22 días por mes en 12 meses totalizan 264 días a los que se deben deducir 25 días de licencia (20 legales más 5 de antigüedad promedio en el gremio) lo que da 239 días como divisor de base de cálculo.

Ejemplo: horas extras del trabajador al 200% = coeficiente  

$$\frac{239 \text{ días}}{176 \text{ hrs.}} \times \text{sueldo} \times \text{coeficiente} \times 200 = \$ \_ \_ \times \text{hora}$$

Salario de licencia:

sueldo =  $\frac{\text{jornal diario}}{22} + \$ \_ \_ \times \text{hora} = \text{Salario de licencia}$

Sobre este salario se deberá calcular el Salario Vacacional. Este mismo procedimiento se debe aplicar a las horas extras que se paguen a la tarifa del 250%. En el caso de Horas Extras Nocturnas, después de efectuado el cálculo según la fórmula descrita, al resultado se le debe aumentar el 20%. Fracciones: A los efectos del pago de horas extras se deberán computar por 30 minutos las fracciones trabajadas menores a media hora y por 60 minutos las superiores.

CLAUSULA DECIMOSEPTIMA

1. Generación de la licencia

El trabajador tendrá derecho al goce íntegro de la licencia anual cuando haya trabajado en el año civil en que generó el derecho, por lo menos 120 jornadas.

Cuando el trabajador no llegue a generar la licencia en forma íntegra la misma se calculará en la forma que lo establece la normativa vigente (Decreto de 26.4.62 - Capítulo III), a saber:

- a) El trabajador generará licencia proporcionada a los días trabajados en el año.
- b) No se tomarán como faltas las siguientes ausencias:
  - 1) Feriados
  - 2) Descansos
  - 3) Enfermedad (debidamente comprobada) hasta 30 días en el año.
  - 4) Días a la orden o en Seguro de Paro por paralización de las tareas debido a causas no imputables al trabajador.
  - 5) Días de ausencia originados por huelga.
- c) Cuando las faltas sean imputables al trabajador, cada falta diaria importa un descuento de una quinceava parte de un día de licencia.

## 2. Usufructo de la licencia

- a) Cuando al iniciarse un período de licencia legal, un trabajador se encontrare enfermo o la iniciación de esa enfermedad coincidiera con el primer día del citado período de licencia legal, ésta se prolongará automáticamente por un período igual a los días en que la enfermedad haya coincidido con la licencia.

No sucederá lo mismo cuando la enfermedad se declare dentro del período de licencia legal.

- b) El aplazamiento integral de la licencia generada, se producirá en caso de enfermedades de hasta 12 meses de duración.

En caso de enfermedades que superen los 12 meses, el derecho al usufructo de la licencia generada, será el siguiente:

- 1) De más de 12 y hasta 14 meses, el 75%
- 2) De más de 14 y hasta 16 meses, el 50%
- 3) De más de 16 y hasta 18 meses, el 25%

En los casos de enfermedades de más de 18 meses de duración, no se prorrogará la licencia.

Las fracciones de días resultantes por aplicación de las escalas anteriormente mencionadas, se ajustarán al número entero inmediato superior.

En los casos en que la enfermedad finalice en el año civil siguiente al que el operario generó la licencia, dichos porcentajes no se aplicarán sobre los días de licencia que ya hubiesen sido usufrutuados.

## CLAUSULA DECIMOCTAVA

La constitución y el funcionamiento de las Comisiones Paritarias a que alude el Art. 6º de la Ley N° 12.590, se ajustarán a lo dispuesto en el respectivo Decreto Reglamentario y modificativos.

## **FERIADOS PAGOS**

## CLAUSULA DECIMONOVENA

Los días primero y seis de enero, lunes de Carnaval, viernes de semana de Turismo, diecinueve de abril, primero y dieciocho de mayo, diecinueve de junio, dieciocho de julio, veinticinco de agosto, doce de octubre, dos de noviembre, ocho y veinticinco de diciembre de cada año, no se trabajará, sin que esto afecte el salario. Si se trabajara se recibirá doble paga. El primero de mayo no se trabajará bajo ningún concepto.



## OTRAS LICENCIAS

### CLAUSULA VIGESIMA

#### Licencias Especiales

1. El trabajador tendrá también derecho a las siguientes licencias especiales sin que por ello se afecte su salario:
  - a) un día por: nacimiento de hijos, intervención quirúrgica de padres, padres políticos, cónyuge, hijos y hermanos, donación de sangre a bancos de sangre oficiales o que se encuentren bajo reglamentación del Servicio Nacional de Sangre del MSP:
  - b) dos días por fallecimiento de hermanos.
  - c) tres días por fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuge, hijos.
  - d) una semana por casamiento.
  - e) diez días hábiles por única vez al cumplir 30 años de trabajo en la industria.
2. Las licencias especiales d) y e) del numeral 1) podrán disfrutarse conjuntamente con la licencia legal o por separado, debiendo dar aviso el trabajador -en cada caso- con una anticipación mínima a la iniciación, de dos semanas.

### CLAUSULA VIGESIMOPRIMERA

#### Licencia sindical

1. Sin perjuicio de lo determinado por el Decreto N° 498/985 que regula la actividad de delegados obreros ante los Consejos de Salarios, ambas partes reconocen como principio general que toda la actividad sindical debe realizarse fuera de las horas de labor.
2. Excepcionalmente, las empresas autorizarán a los miembros de la Comisión Directiva del SAT la salida del trabajo, sin afectar su salario, según las siguientes normas:
  - a) Para gestiones relacionadas con el gremio tabacalero se deberá solicitar autorización a la Oficina de Personal de las empresas, justificando la necesidad de la salida y su duración estimada, por lo menos el día hábil anterior.

Si las circunstancias no permiten efectuar la solicitud con anticipación, sólo se autorizará la salida en casos graves y urgentes.

- b) Las salidas por actividades sindicales no relacionadas con el gremio tabacalero, se registrarán en la misma forma que el inciso anterior.
  - c) Las solicitudes para salidas sindicales deberán ser efectuadas personalmente por los interesados.
3. Las autorizaciones y eventualmente el pago de toda salida sindical de más de una jornada de duración deberán ser consideradas por la Comisión Interna respectiva y autorizadas por la Dirección de la empresa.

**CAPITULO VI**

**JUBILACION Y TRAMITES**

**CLAUSULA VIGESIMOSEGUNDA**

1. Todo trabajador, dos años antes de tener derecho a la jubilación común, deberá iniciar el trámite necesario para ampararse a la misma.
2. Configurada la causal, deberá egresar para acogerse a su jubilación.
3. El egreso de un trabajador con causal jubilatoria configurada, podrá postergarse por acuerdo entre el interesado y la empresa.

## **CAPITULO VII**

### **RELACIONES OBRERO-PATRONALES**

#### **CLAUSULA VIGESIMOTERCERA**

A los efectos de la interpretación del presente Convenio, así como para tratar los diversos problemas de orden general que se susciten, se establecerá una Comisión Paritaria, que estará integrada por tres representantes patronales y tres de los trabajadores en carácter de titulares, e igual número de suplentes.

#### **CLAUSULA VIGESIMOCUARTA**

1. En cada empresa funcionará una Comisión Interna para tratar todos y cada uno de los problemas que afecten a los trabajadores del establecimiento.
2. Cada Comisión Interna estará integrada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores en carácter de titulares e igual número de suplentes.
3. Las Comisiones Internas entre sus cometidos deberán realizar la evaluación de cada tarea, según se establece en el presente Convenio. De no lograrse acuerdo en el seno de las mismas sobre algún problema y/o diferencia suscitados, los antecedentes del caso serán elevados a la Comisión Paritaria, que resolverá.

#### **CLAUSULA VIGESIMOQUINTA**

Las empresas convienen en retener por cuenta del SAT la cuota mensual sindical y toda otra suma relacionada con servicios que el mismo preste a los trabajadores, y que éstos autoricen expresamente, en especial aquellos que tengan que ver con acuerdos que el SAT celebre con entidades de asistencia médica en beneficio del núcleo familiar del trabajador.

## **CAPITULO VIII**

### **INTERPRETACION Y DURACION DEL PRESENTE CONVENIO**

#### **CLAUSULA VIGESIMOSEXTA**

Ambas partes contratantes convienen expresamente en tratar directa y amistosamente todos y cada uno de los problemas y/o diferencias que las afecten. Para el caso de que no pudieran llegar a un acuerdo para la solución de los mismos, ambas partes se obligan a comunicarse por cualquier medio auténtico con 15 (quince) días de anticipación, como mínimo, su intención de recurrir a otra vía para la solución del diferendo.

#### **CLAUSULA VIGESIMOSEPTIMA**

El plazo de duración de este convenio es de un año a partir de la fecha de su firma. Tal plazo será renovable automáticamente por períodos anuales si con 60 días de anticipación a su vencimiento, ninguna de las partes expresa a la otra por cualquier medio auténtico su intención de no continuarlo.

#### **CLAUSULA VIGESIMOCTAVA**

Ambas partes contratantes convienen en reconocer que para la interpretación de todas las condiciones establecidas en este Convenio deberán tomarse éstas, más como un compromiso honorable que como una mera obligación legal.

#### **CLAUSULA VIGESIMONOVENA**

El presente Convenio será registrado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**ANTECEDENTES DEL PRESENTE CONVENIO**

Las partes dejan expresa constancia que el Convenio Colectivo, sin perjuicio de los antecedentes tenidos en cuenta, refleja todo lo acordado y documentado en las reuniones que las mismas realizaron a tal efecto con fecha junio de 2005, con participación de los señores Adrián Arroqui, Jayme Fowler, Juan Carlos Franzetti, Ignacio Gari, Alejandro Fiandra y el Dr. Manuel Moldes (sector patronal) y de los señores Jorge Chichet, Mario de Castro, Gerardo Pereira y Miguel Remuñan (sector sindical).

Las partes aprueban todo lo estipulado en este Convenio, cuyo espíritu y letra están dados por los documentos anteriormente expresados, sin perjuicio de la actuación que en adelante corresponderá a la Comisión Paritaria a designar según la Cláusula Vigésimo Tercera del instrumento.

**TRANSCRIPCION DEL MANUAL DE EVALUACION DE TAREAS**

De acuerdo con lo determinado por el apartado final del numeral 2 de la Cláusula Primera (Evaluación de Tareas), se procede a continuación a la transcripción del manual que se aprueba en este mismo acto pasando a formar parte del presente Convenio:

**MANUAL DE EVALUACION DE TAREAS**

## I EXPERIENCIA

Este factor toma en cuenta el tiempo que debe pasar una persona en el desempeño de la tarea o de otras de naturaleza similar, más el adiestramiento en la propia tarea para aprender las exigencias de la misma y para poder cumplir con los deberes en la forma considerada como mínimo aceptable. No se debe considerar el tiempo actual transcurrido sino el tiempo necesario para desempeñar las funciones sobre la base de un progreso continuo. No se debe incluir los conocimientos necesarios que se evalúan bajo "Instrucción", a saber, capacitación vocacional o de oficio. No obstante, bajo "Instrucción" se reconoce que los conocimientos pueden haber sido adquiridos por medio de la experiencia y estudio independiente.

- |      |       |   |
|------|-------|---|
| 1er. | Grado | Hasta 3 meses inclusive.                |
| 2do. | Grado | De tres meses a un año inclusive.       |
| 3er. | Grado | De uno a dos años inclusive.            |
| 4to. | Grado | Más de dos años hasta 4 años inclusive. |
| 5to. | Grado | Más de 4 años.                          |



## **II CONDICIONES DE TRABAJO**

Este factor toma en cuenta las condiciones físicas del ambiente de trabajo en las que normalmente se realiza la tarea. Por lo menos el 75% del tiempo debe pasarse en dicho ambiente. Si ocasionalmente trabaja en un segundo ambiente (hasta el 25% del tiempo) no se tomarán en cuenta las condiciones correspondientes al mismo.

Se debe tener en cuenta la presencia, cantidad relativa y continuidad de exposición a polvo, tierra, frío, calor, gases, ruido, vibración, mojadura, suciedad, grasa, aceite, etc.

- 1er. Grado Condición de trabajo sin elemento alguno desagradable. En local propio con uno o dos acompañantes, sin máquinas de producción, etc. Típica condición de oficina buena de fábrica.
- 2do. Grado Condiciones agradables de trabajo en las que hay ruido normal de fábrica y ocasionalmente expuesto a alguno de los elementos mencionados más arriba.
- 3er. Grado Condición de trabajo con algún elemento incómodo como ser manos con aceite o grasa, uso de útiles o herramientas engrasados o mojados. Típica condición del taller mecánico.
- 4to. Grado Condiciones de trabajo algo desagradables debido a estar expuesto a uno o más de los elementos indicados más arriba pero donde éstos, si hay varios presentes, no son continuos.
- 5to. Grado Continuamente expuesto a varios elementos desagradables o a uno que es especialmente desagradable.

### **III RIESGOS**

Este factor toma en cuenta los riesgos tanto a la salud como de accidentes que surgen de o rodean a la tarea. Considérese los materiales que se manipulan, las máquinas o herramientas que se usan, la posición de trabajo y las probabilidades de que ocurra un accidente, aún en el caso en que no haya ocurrido ninguno. Reconociendo que el daño físico no se compensa con dinero, se establece que se tomarán todas las medidas de seguridad necesarias para eliminar la posibilidad de accidentes. En caso de tomarse dichas medidas, la tarea deberá ser re-evaluada rebajándose en los puntos que corresponda. La nueva evaluación regirá para aquellos que ingresen a dicho cargo en el futuro no afectando a quienes realicen la función en la actualidad.

- 1er. Grado Los accidentes o peligros a la salud son despreciables.
- 2do. Grado Los accidentes son improbables, fuera de heridas de menor importancia como erosiones, tajos, moretones. Los riesgos a la salud son despreciables.
- 3er. Grado El trabajador está expuesto a accidentes que le harán perder horas de trabajo, como mano o pie aplastado, pérdida de dedo, daño a la vista por partículas que saltan. Expuesto, en parte, a enfermedades industriales pero no de naturaleza incapacitadora.
- 4to. Grado Expuesto a daños a la salud o accidentes que incapacitan, tales como pérdida de brazo o pierna o daño importante permanente a la vista u oído.
- 5to. Grado Expuesto a accidentes o enfermedades industriales que puedan resultar en incapacitación total o muerte.

#### **IV RESPONSABILIDAD POR MATERIALES**

Este factor toma en cuenta las exigencias de la tarea para evitar pérdida por desperdicio o daño a materias primas o productos. Debe considerarse en cada caso el importe de la pérdida probable antes de que constate y corrija el defecto. El costo debe incluir reparaciones, ensayos, y manipuleo, descontando el valor del material rescatado. No deben incluirse pérdidas posibles pero muy improbables o las inherentes a la tarea pero que están fuera del control del funcionario. No debe incluirse daño por pérdidas intencionales. Se define en el rubro materiales a productos o materias primas o productos semi-elaborados que se fabriquen, instalen, transformen, mantengan, revisen, inspeccionen o prueben y no se refiere a herramientas, máquinas u otros implementos que se consideran bajo equipos.

- |      |       |   |
|------|-------|---|
| 1er. | Grado | Pérdida probable debido a pérdida de materiales o productos, rara vez excede 10 unidades.   |
| 2do. | Grado | Pérdida probable debido a pérdida de materiales o productos, rara vez excede 500 unidades.  |
| 3er. | Grado | Pérdida probable debido a pérdida de materiales o productos, rara vez excede 1500 unidades. |
| 4to. | Grado | Pérdida probable debido a pérdida de materiales o productos, rara vez excede 3000 unidades. |
| 5to. | Grado | Pérdida de material que se puede dañar excede 3000 unidades.                                |

Se define la unidad como el salario horario del adulto masculino que realiza la tarea más simple, siempre que ésta no tenga un valor total mayor a 400 puntos.

## **V RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS**

Este factor toma en cuenta la responsabilidad que hay por evitar pérdidas por daños a equipos, máquinas o procesos. Debe considerarse la pérdida que pueda ocurrir en los casos que la persona no tenga cuidado razonable. Las pérdidas posibles pero muy improbables, o las pérdidas inherentes a la naturaleza de las tareas y fuera del control del funcionario no debe incluirse. Este rubro se refiere a equipos tales como máquinas herramientas, instrumentos de medida, manómetros, equipos de prueba usados en el desempeño de la tarea, pero que pueden ser dañados por colisión o accidentes similares. Por procesos se entiende operaciones tales como salsado.

- 1er. Grado Daño probable muy pequeño a equipos.
- 2do. Grado Daño probable rara vez excede de 300 unidades.
- 3ro. Grado Daño probable rara vez excede de 3000 unidades.
- 4to. Grado Daño probable rara vez excede de 15000 unidades.
- 5to. Grado Daño probable puede exceder las 15000 unidades.

Se define la unidad como el salario horario del adulto masculino que realiza la tarea más simple, siempre que ésta no tenga un valor total mayor de 400 puntos.

## **VI RESPONSABILIDAD POR SEGURIDAD DE OTROS**

Este factor toma en cuenta las exigencias de la tarea en cuanto a salvaguardar a las personas que lo rodean en el trabajo u otros que pueden ser físicamente dañados por estar en contacto con o próximos a las funciones o resultados de la tarea. Se debe incluir daños que puedan llegar a sufrir otros por omisión del funcionario de dar aviso adecuado de los peligros probables. Los posibles daños a la salud del propio funcionario son evaluados bajo "Riesgos". Debe considerarse la presencia o uso de protecciones o medidas de seguridad para establecer si el daño es o no probable, lo que afectaría la responsabilidad del funcionario. La presencia de dispositivos de seguridad disminuye dicha responsabilidad.

- 1er. Grado Poca responsabilidad por la seguridad de otros. La operación se realiza en una ubicación aislada o donde no hay maquinaria que pueda causar daños y el material es muy liviano.
- 2do. Grado El ejercicio de cuidado razonable con respecto a su tarea es suficiente para evitar daños a otros y los accidentes, en caso de ocurrir, son de poca importancia.
- 3er. Grado Es necesario que el funcionario se ciña a normas estrictas de seguridad para evitar accidentes que pueden causar pérdida de horas de trabajo a otros.
- 4to. Grado El cuidado constante para evitar daños serios a otros es parte importante del trabajo debido a los riesgos inherentes de la tarea, pero donde tales otros funcionarios pueden hacer algo para evitar ser heridos.
- 5to. Grado La seguridad de otros depende totalmente de la actuación del funcionario y la falta de cuidado puede llegar a provocar accidentes que causan daños físicos de gran entidad a otros incluso incapacitación total o muerte.

**VII RESPONSABILIDAD POR EL TRABAJO DE OTROS**

Este factor toma en cuenta las exigencias de la tarea por responsabilidad encomendada, no de supervisión, pero sí por transmitir algunas instrucciones, dar alguna instrucción y preparar equipos y otros elementos que permitan mantener el ritmo de producción. No debe incluirse lo referente a lo comprendido en cargos de dirección o de supervisión. No debe incluirse más allá de asistir en la instrucción de quienes eventualmente han de realizar las mismas funciones que ejerce el funcionario evaluado.

- 1er. Grado Responsable sólo por trabajo propio.
- 2do. Grado Responsable por instruir y dirigir a uno o dos ayudantes no más del 50% de su tiempo.
- 3er. Grado Responsable por la instrucción y mantenimiento de equipos para un grupo de funcionarios que realizan las mismas funciones pero cuyo número no es mayor que 10 personas.
- 4to. Grado Idem, pero no más de 25 personas.
- 5to. Grado Idem, pero más de 25 personas.

### **VIII EXIGENCIA FISICA**

Este factor toma en cuenta la exigencia de la tarea que induce fatiga física por medio del esfuerzo necesario en peso, duración o frecuencia o el efecto del cansancio debido a la posición normal en que debe realizarse el trabajo.

- 1er. Grado Requiere poco esfuerzo físico.
- 2do. Grado Trabajo sostenido con materiales livianos o a veces con pesos medianos. Mantenerse en movimiento sin hacer esfuerzo, pero no constante. Manejo de máquinas herramientas y otras cuando el tiempo de funcionamiento de la máquina excede el tiempo de preparación y manejo.
- 3er. Grado Esfuerzo sostenido que requiere continuidad de esfuerzo, trabajando con materiales livianos o de peso medio o cuando se debe estar en movimiento continuo.
- 4to. Grado Esfuerzo físico considerable trabajando con materiales de peso medio o pesado pero donde ese trabajo es menos del 50% del tiempo. Cansancio por estar casi continuamente en posición de trabajo difícil.
- 5to. Grado Gran esfuerzo continuo con material pesado donde hay poco tiempo para descansar. Gran cansancio pero intermitente por ser físicamente imposible hacerlo continuamente.

### **IX EXIGENCIA MENTAL Y/O VISUAL**

Este factor toma en cuenta las exigencias de la tarea que inducen a fatiga mental, cansancio, etc. en términos del tiempo en que es necesaria dicha aplicación mental y/o visual y la intensidad requerida de tal aplicación. No hay que relacionarla con el grado de habilidad que se requiere ni de la instrucción, sino del grado de concentración y aplicación mental y/o visual para asegurar que el trabajo se realice en forma adecuada.

- 1er. Grado Poca atención mental y ésta de carácter intermitente pues la operación es prácticamente automática o los deberes de la tarea requieren atención solamente a intervalos muy espaciados entre si.
- 2do. Grado Alguna atención mental. Requiere vigilancia periódica y ocasional de indicadores, instrumentos de control, termómetros, manómetros, etc., estar atento a ruidos no usuales en los equipos a fin de poder alertar, pero donde la atención no es constante.
- 3er. Grado Atención mental y/o visual frecuente donde el ritmo de trabajo es intermitente o la tarea involucra la espera de que una máquina o proceso complete el ciclo con poca atención o verificación, o donde no siendo complejo, requiere una atención visual casi constante.
- 4to. Grado Debe concentrar atención mental, planeando trabajo, verificando medidas, estimando métodos de realizar el trabajo, etc. Más del 70% del tiempo dedicado a este tipo de actividad.
- 5to. Grado Debe concentrar atención mental durante períodos prolongados, planeando trabajo bastante complejo que no admite la dispersión de la atención.



### **X INICIATIVA E INGENIO**

Este factor toma en cuenta las necesidades de la tarea en términos de acción independiente y uso de criterio, tales como los necesarios para idear o desarrollar procedimientos en algún trabajo, adaptar métodos, equipos, etc. para poder realizar la tarea; descubrir la necesidad de realizarla; ejercer acción independiente cuando ésta sea necesaria o decidir sobre asuntos tales como compra de productos con las normas fijadas, etc. Incluye también la naturaleza rutinaria o variada del trabajo, reglas, procedimientos o precedentes establecidos para hacer el trabajo, cambios en la naturaleza del trabajo, complejidad de las condiciones o trabajo involucrado y tipo de instrucciones suministradas.

- 1er. Grado Requiere habilidad para comprender y seguir instrucciones simples y el uso de equipos simples, involucrando decisiones simples, pues al trabajador se le indica exactamente lo que debe hacer.
- 2do. Grado Requiere habilidad para trabajar basado en instrucciones detalladas y tomar decisiones de menor importancia, involucrando el uso de un poco de criterio.
- 3er. Grado Requiere habilidad para comprender instrucciones que o no son detalladas o no son simples, por lo que debe ejercer bastante criterio para tomar decisiones de cuando alertar que hay problemas, pedir ayuda, etc.
- 4to. Grado Requiere la habilidad de programar y realizar una secuencia de operaciones para las cuales hay normas o métodos de trabajo generales establecidos pero requiriendo la toma de decisiones sobre calidad, tolerancias admitidas, montar una secuencia, etc.
- 5to. Grado Requiere la habilidad de programar y realizar trabajos poco comunes, para los cuales se conocen sólo métodos generales, y el uso de decisiones que requieren considerable ingenio, iniciativa y criterio.

**XI INSTRUCCION Y/O CONOCIMIENTO DE OFICIO**

Este factor toma en cuenta la exigencia de la tarea en términos del desarrollo de conocimientos necesarios para pensar sobre el trabajo y comprender lo que se realiza. Dicho desarrollo y conocimiento técnico puede ser adquirido mediante instrucción formal o por experiencia equivalente. Un oficio o preparación técnica industrial son considerados formas de instrucción y como tales corresponde a este factor.

- |      |       |  |
|------|-------|--|
| 1er. | Grado | Requiere como máximo poder leer y escribir, sumar y restar números enteros.  |
| 2do. | Grado | Requiere entender el funcionamiento de algunos equipos simples, leer instrumentos de medida que estén instalados en los equipos, poder interpolar y registrar información numérica y de otra naturaleza.   |
| 3er. | Grado | Requiere el uso de aritmética simple como ser sumar, restar decimales y fracciones, además de conocer planos simples y algunos instrumentos manuales de medida como la regla y el calibre, conocimiento primario de algún oficio, uso del metro, la plomada, nivel, desarme simple de equipos.           |
| 4to. | Grado | Requiere la habilidad de comprender planos bastante complicados, matemática de taller adelantada, fórmulas de manuales, uso de una variedad de instrumentos de medida de precisión. Requiere el conocimiento de un oficio o campo especializado.   |
| 5to. | Grado | Requiere la habilidad para comprender planos y memorias complejas, matemáticas de taller adelantadas, gran variedad de instrumentos de medida de precisión y profundos conocimientos de un oficio. Típico caso de un técnico capaz de calcular y realizar circuitos electrónicos de mediana complejidad. |

**FACTORES**

	1º	2º	3º	4º	5º
I Experiencia	40	90	130	180	220
II Condiciones de Trabajo	10	20	30	40	50
III Riesgos	10	20	30	40	50
IV Responsabilidad por materiales	10	20	30	40	50
V Responsabilidad por equipos	10	20	30	40	50
VI Responsabilidad por seguridad de otros	10	20	30	40	50
VII Responsabilidad por trabajo de otros	10	20	30	40	50
VIII Exigencia física	20	40	60	80	100
IX Exigencia mental y/o visual	10	30	60	90	120
X Iniciativa e ingenio	30	70	110	150	190
XI Instrucción y/o conocimiento de oficio	30	80	130	180	230

