

En Montevideo a los 22 días del mes de diciembre de 2020 comparecen: **POR UNA PARTE** la Asociación de Laboratorios Nacionales (en adelante ALN), representada por el Dr. Alvaro Martinez, la Cámara de especialidades Farmacéuticas y Afines (en adelante CEFA), representada por el Dr. Daniel Garat, y el SINDICATO DE LA INDUSTRIA DEL MEDICAMENTO Y AFINES (en adelante SIMA) representado por Nicolas Touron, Zoya Franco y Fabrizio Franchi, quienes convienen el presente Convenio Colectivo:

## **CAPITULO I - VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO**

### **PRIMERO: Vigencia**

1.1. El presente Convenio Colectivo abarcará el período comprendido entre el 1º. de julio del año 2020 y el 31 de diciembre del año 2022. Se acuerda expresamente que una vez finalizado el plazo mencionado, sus cláusulas perderán vigencia.

1.2. A partir del 1º. de octubre de 2022, las partes comenzarán la negociación del próximo convenio colectivo de rama.

### **SEGUNDO: Ámbito de aplicación**

2.1. Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y a todo el personal dependiente que componen el sector.

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

## **CAPITULO II - FÓRMULA SALARIAL Y CLAUSULA DE RESGUARDO**

### **TERCERO: Oportunidad de los ajustes salariales**

Se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1º. de enero de 2021, 1º. de julio de 2021, 1º. de enero de 2022, 1º. de julio de 2022 y 1º. de enero de 2023.

### **CUARTO: Ajuste del 1º. de enero de 2021**

4.1. Se establece un aumento nominal fijo de 3% al 1º de enero de 2021, sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2020.

**QUINTO: Siguientes ajustes salariales**

**5.1. Ajuste del 1º. de julio de 2021.**

Se establece, con vigencia a partir del 1º. de julio de 2021 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2021, equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) por el período 1º. de julio de 2020 al 30 de junio de 2021, luego de restarse un 3% ya otorgado al 1º. de enero de 2021.

**5.2. Ajuste del 1º. de enero de 2022.**

Se establece, con vigencia a partir del 1º. de enero de 2022 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2021, equivalente al IPC por el período 1º. de julio 2021 al 31 de diciembre de 2021.

**5.3. Ajuste del 1º. de julio de 2022.**

Se establece, con vigencia a partir del 1º. de julio de 2022 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2022, equivalente al IPC por el período 1º. de enero de 2022 al 30 de junio de 2022.

**5.4. Ajuste del 1º. de enero de 2023.**

Se establece, con vigencia a partir del 1º. de enero de 2023 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2022, equivalente al IPC por el período 1º. de julio de 2022 al 31 de diciembre de 2022.

**SEXTO: Acta del 11 de septiembre de 2020**

En tanto el presente acuerdo regula los ajustes salariales del período comprendido entre el 1º. de julio del año 2020 y el 31 de diciembre del año 2022, las partes, por entender que el presente genera condiciones más beneficiosas, dejan sin efecto el acta de Consejos de Salarios de fecha 11 de septiembre de 2020 para el presente sector, por lo que la totalidad de los ajustes del período se regulará por el presente acuerdo.

**SEPTIMO: Cláusula de resguardo en caso de alteración de las situaciones de mercado**

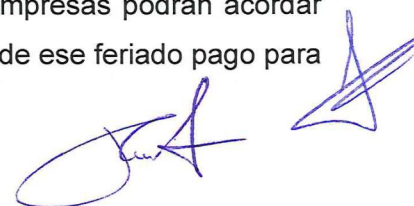
Las partes acuerdan que, si durante la vigencia del presente acuerdo se suscitara una alteración sustancial de la inflación (por encima del 12% en el último año móvil) o cambios sustanciales en la situación económica del sector -cuya verificación será definida, determinada y analizada en el ámbito del Consejo de Salarios del sector- se convocará nuevamente a los ámbitos de negociación para renegociar las cláusulas acordadas ante la nueva contingencia.

### **CAPITULO III - BENEFICIOS**

#### **OCTAVO: Feriados pagos**

8.1. Los días 24 y 31 de diciembre y el 6 de enero de cada año serán feriados pagos durante la vigencia del presente convenio, por lo que en caso de que se trabajen corresponderá el doble pago previsto por la ley. 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.

8.2. En el caso del feriado correspondiente al 6 de enero, las empresas podrán acordar con el comité de base respectivo el corrimiento efectivo del goce de ese feriado pago para hacerlo coincidir con un día lunes o viernes.



#### **NOVENO: Pago extraordinario**

9.1. En forma excepcional, y sin que implique ningún tipo de reconocimiento a futuro, las empresas procederán a abonar a aquellos trabajadores que hayan tenido descuentos de mayor tiempo a los minutos efectivamente parados, en razón de paros perlados que las empresas entendieron que ocasionaron un daño mayor al lapso de tiempo ocurrido, el monto en más oportunamente descontado por sobre dicho lapso de tiempo.

9.2. Este pago se realizará con la liquidación del mes siguiente al de la firma del presente acuerdo.



#### **DÉCIMO: Comisión ALN-CEFA-SIMA de Descripción de Tareas**

10.1. Las partes establecen durante el presente convenio, la formación de una Comisión ALN-CEFA-SIMA, a fin de actualizar la descripción de tareas. En caso de arribarse a acuerdos, los mismos se aplicarán a partir del próximo convenio colectivo. En caso de no llegarse a un acuerdo, esto no implicará la generación de situación de conflicto obrero-patronal durante la vigencia del presente convenio. La coordinación de las reuniones estará a cargo de la Dirección Nacional de Trabajo (DI.NA.TRA.) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (M.T.S.S) que participará en aquellas instancias que cualquiera de las partes considere necesaria su presencia.

#### **DECIMOPRIMERO: Comisión ALN- CEFA-SIMA**



**11.1.** ALN-CEFA y SIMA comparten la preocupación por las pérdidas sustanciales de fuentes de trabajo en el sector y por la generación de situaciones conflictivas durante los procesos de reestructuras. Por este motivo, acuerdan conformar una comisión ante este tipo de situaciones.

**11.2.** La participación de la comisión será en carácter meramente consultivo y sin que implique ningún tipo de limitación del poder de dirección del empleador de disponer todas las medidas que estime conveniente en cumplimiento de la legislación vigente, y sin que implique ninguna obligación de preaviso de ningún tipo a dicha Comisión.

**11.3.** En todo caso, se deberá cumplir con el mecanismo de solución de conflictos previsto en la cláusula DECIMOCUARTO y con la cláusula de paz prevista en la cláusula DECIMOQUINTO del presente convenio.

#### **DECIMOSEGUNDO: Comisión ALN-CEFA-SIMA por Género y Discapacidad**

**12.1.** ALN-CEFA y SIMA acuerdan conformar una comisión tendiente al análisis del tema género comprensivo de temáticas relativas a la inserción laboral de las mujeres, personas en situación de discapacidad y demás que impliquen la no discriminación de ninguna índole.

#### **CAPITULO IV - CLAUSULAS OBLIGACIONALES**

##### **DECIMOTERCERO: Interpretación**

**13.1.** 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.

##### **DECIMOCUARTO: Cláusula de Prevención y Solución de conflictos**

En caso de diferendo o conflicto a nivel de empresa, previamente a tomar cualquier tipo de medida de fuerza, se deberá abrir un ámbito bipartito entre las partes, a los efectos de resolver el problema planteado.

Este ámbito bipartito actuará a pedido de cualquiera de las partes y se reunirá dentro de las 24 horas hábiles de recibida la solicitud por escrito, por la parte contraria.

Deberá concluir sus tareas dentro del plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la fecha de apertura del ámbito mencionado en el párrafo anterior. Las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

De no resolverse el diferendo o conflicto en el plazo máximo de 15 días hábiles antes mencionados, se hará un acta de desacuerdo, y el diferendo será comunicado al SIMA y a ALN y/o CEFA según corresponda, y el tema será planteado en una nueva instancia de negociación de carácter bipartito entre el SIMA y la Cámara o Cámaras involucradas, los que tendrán un máximo de 15 días hábiles para resolverlo a partir de su primera reunión que no podrá ser posterior a los dos días hábiles siguientes a la comunicación por escrito de la convocatoria efectuada por la otra parte. Las partes podrán prorrogar este ámbito de común acuerdo.

Si no se alcanzare ningún acuerdo en esta instancia dentro del plazo máximo de 15 días hábiles contados desde la fecha de la primera reunión celebrada, cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito la mediación de la DINATRA y/o el Consejo de Salarios para obtener una conciliación que dé solución al diferendo. Este ámbito deberá reunirse dentro de las 72 horas hábiles de convocado y tendrá un plazo máximo de 15 días hábiles desde la fecha de su primera reunión para intentar solucionar el diferendo. Este plazo podrá prorrogarse por acuerdo de partes. Si dentro de dicho plazo, las partes no alcanzaran un acuerdo quedarán en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinentes dentro del marco normativo vigente. Se deberá labrar un acta en donde las partes justifiquen claramente su posición.

Para los casos en que, luego de haber finalizado total y formalmente las instancias de tentativa de conciliación previstas, se suscitare una situación de conflicto en las empresas (en forma individual o colectiva); la organización sindical comunicará por escrito a la empresa o las empresas involucradas la situación de conflicto.

El incumplimiento de lo establecido en la presente cláusula, se considerará violatorio del Convenio a todos los efectos legales y habilitará a la contraparte a tomar las medidas que estime convenientes. Cuando el incumplimiento abarque a más de una empresa o a toda una Cámara, la parte afectada podrá además, a su criterio, dar por rescindido el Convenio Colectivo.

La presente cláusula será de aplicación inmediata una vez firmado el presente convenio colectivo, y sustituirá cualquier mecanismo de prevención de conflictos o similares pre-existente al presente convenio

**DECIMOQUINTO: Cláusula de Paz**

**15.1.** 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.

## **CAPITULO V – RATIFICACIONES Y ACLARACIONES**

### **DECIMOSEXTO: Ratificaciones**

**16.1.** Se ratifican los acuerdos existentes entre las partes en materia de seguridad y salud laboral alcanzados en la Comisión Tripartita de Salud Laboral.

**16.2.** Instancias de seguridad y salud (Decreto 291/007). Las partes ratifican que el tiempo dedicado por los representantes de los trabajadores debe referir exclusivamente a cuestiones de salud y seguridad, y que el mismo debe ser acordado previamente con la empresa, conforme a el art. 2 del Decreto N° 244/016 que dio nueva redacción al artículo 11 del decreto 291/007. Asimismo, se ratifica que las partes deben ponerse de acuerdo en los planes de capacitación y en los temas a desarrollar, de acuerdo a lo previsto por el art. 1 del Decreto N° 244/016 que dio nueva redacción al artículo 5 lit. d) del decreto 291/007.

**16.3.** 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 contraposición con el presente.

**16.4.** Las salidas de delegados nacionales y de base por temas gremiales y de los delegados de seguridad y salud laboral deberán ser comunicadas con la mayor antelación posible, no inferior a 24 horas hábiles, salvo fundadas excepciones que así lo ameriten. En todos los casos la comunicación será presentada por el comité de base respectivo por escrito y avalada por el SIMA. El SIMA mantendrá informadas a las cámaras de los integrantes titulares y suplentes de su Comisión Directiva. Los delegados de seguridad y salud laboral se presentarán a sus respectivas empresas cada vez que sean designados.

### **DECIMOSEPTIMO: Declaración**

La partes declaran que analizarán en forma bipartita, en aquellas empresas donde exista más de un delegado nacional, la forma de evitar los perjuicios que se deriven de las salidas por el uso de horas sindicales.

**DECIMOOCTAVO: Oponibilidad y registro**

En el día de la fecha ALN y SIMA firman el presente Convenio Colectivo y declaran que el mismo regirá de manera obligatoria para ellos y sus representados a partir del momento de la firma.

El presente Convenio Colectivo sera refrendado por CEFA desplegando los mismos efectos referidos en el inciso anterior al momento de la firma.

Una vez registrado y publicado el presente Convenio Colectivo alcanzará el resto de los efectos previstos en el Art. 16 de la ley 18566.

Para constancia se firman 6 ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.

The image shows four handwritten signatures in blue ink. The top signature is a long, flowing cursive line. To its right are two smaller, more stylized signatures. Below the top signature is a large, sweeping horizontal stroke. At the bottom left is another large, complex signature with multiple loops and flourishes.







En Montevideo a 22 de diciembre de 2020 el Dr. Daniel Garat en representación de la Cámara de Especialidades Farmacéuticas y Afines (C.E.F.A.) refrenda en Convenio Colectivo que antecede a excepción de las siguientes cláusulas:

**Cláusula 9ª:** Porque ninguno de los laboratorios afiliados a CEFA padeció paros perladados y por tanto dicha disposición no les es aplicable. –

**Cláusula 11ª:** Porque si bien es loable el espíritu que refleja dicha disposición, aceptar una Comisión de esas características se encuentra fuera del alcance de las Gerencias Locales y por ende fuera de la competencia de CEFA. -

**Cláusula 12ª:** Porque las políticas de recursos humanos de los laboratorios afiliados a CEFA rechazan la discriminación de todo tipo, sea por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, fortuna, nacimiento o cualquier otra circunstancia, no verificándose en su seno conductas discriminatorias, respetándose por otra parte las disposiciones de las leyes 18.651 y 19.691 sobre protección integral para las personas con capacidades diferentes.-

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Daniel Garat', is written over a faint circular stamp or watermark.

Julio Herrera y Obes 1416 / 601 - CP 11.100 - Tel.: (+598) 2902 27 10 – Fax: (+598) 2901 66 16 - e-mail: [secretaria@cefa.uy](mailto:secretaria@cefa.uy)  
[www.cefa.uy](http://www.cefa.uy)  
Montevideo – URUGUAY

ABBOTT LABORATORIES URUGUAY S.A. / ABBVIE S.A. / ALCON LABORATORIOS URUGUAY S.A. / ASTRAZENECA S.A. / BAYER S.A.  
BOEHRINGER INGELHEIM S.A. / CIA. CIBELES S.A. / GLAXOSMITHKLINE URUGUAY S.A. / JANSSEN / NOVARTIS URUGUAY S.A. /  
LABORATORIO PFIZER / ROCHE INTERNATIONAL LTD. / SANOFI-AVENTIS URUGUAY S.A./ TRESUL S.A.