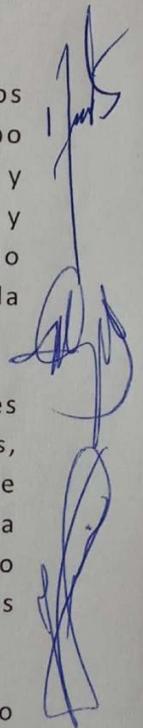
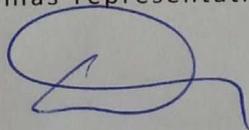
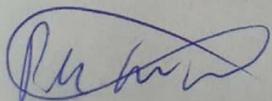


CONVENIO COLECTIVO.- En la ciudad de Montevideo, el 3 de diciembre de 2020, entre **POR UNA PARTE**, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Química (STIQ), con domicilio en Capurro 928, representado en este acto por Diego Zipitriá, Fabián Varoli, Sebastián Azpiroz y Pablo Saracho y **POR OTRA PARTE**, la Cámara de Especialidades Veterinarias (CEV), con domicilio en Rincón 454, representada en este acto por el Ing. José Mantero y el Dr. Mario Garmendia, quienes convienen lo siguiente:

PRIMERO (Antecedentes).-

- 1.1) La situación de emergencia sanitaria COVID-19, declarada por decreto del Poder Ejecutivo n° 93/20, del 13 de marzo de 2020, determinó que el Consejo Superior Tripartito decidiera que "dadas las circunstancias excepcionales de la coyuntura actual por la que atraviesa el país, por consenso de sus integrantes, acuerda solicitar a los grupos de actividad de los Consejos de Salarios, atender los lineamientos del Poder Ejecutivo correspondientes a la Octava Ronda" (acta de fecha 7 de julio de 2020).
- 1.2) El 11 de setiembre de 2020, el Grupo n° 7 de los Consejos de Salarios (Industria Química, del Medicamento, Farmacéutica, de Combustible y afines) suscribió un "Acta de Consejo de Salarios" en la que se atendió la solicitud realizada por el Consejo Superior Tripartito, citada en el numeral 1.1) de la presente cláusula. La vigencia de dicho acuerdo del Grupo n° 7, fue establecida para el periodo comprendido entre el 1° de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021.
- 1.3) Dada la excepcionalidad indicada, no se procedió en la octava ronda de los Consejos de Salarios a la apertura de los subgrupos que integran el Grupo n° 7 (Industria Química, del Medicamento, Farmacéutica, de Combustible y afines), quedando, por ende, el subgrupo n° 7 ("Medicamentos y farmacéutica de uso animal") comprendido y alcanzado por lo establecido en el "Acta de Consejo de Salarios" referida en el numeral 1.2) de la presente cláusula.
- 1.4) Sin perjuicio de lo antedicho, las organizaciones colectivas de trabajadores y empleadores aquí comparecientes, como ha sido tradición entre ellas, fruto del diálogo social, autonomía colectiva y representatividad que ostentan, han desarrollado un proceso de negociación bipartito que les ha permitido alcanzar el acuerdo que se plasma en el presente convenio colectivo, cuyas estipulaciones se articulan en lo que se dirá con las consagradas en el "Acta del Consejo de Salarios" del grupo n° 7.

SEGUNDO (Ámbito de aplicación).- El presente convenio colectivo es celebrado por las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores de la



“industria veterinaria” (que integran el Grupo n° 7 “Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines”, Sub Grupo n° 7 “Medicamentos y farmacéutica de uso animal” de los Consejos de Salarios). Por consiguiente, será de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación antes referido, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo.

TERCERO (Vigencia).- 1) El presente convenio colectivo abarca el periodo comprendido entre el 1º de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2022. 2) Noventa (90) días antes de la finalización del plazo antedicho (es decir, el 1º de octubre de 2022) las partes iniciarán por adelantado la negociación de un futuro convenio colectivo. Durante dicho plazo continuarán rigiendo todas las estipulaciones pactadas en este documento.

CUARTO (Ajustes salariales).- Los salarios se ajustarán en las oportunidades y según reglas que se establecen a continuación:

- 4.1) **1º de enero 2021:** Los salarios se ajustarán aplicando el porcentaje de variación del Índice General de los Precios del Consumo proporcionado por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante IPC) del semestre inmediato anterior (1º de julio – 31 de diciembre de 2020).
- 4.2) **1º de julio 2021:** A los efectos de determinar el ajuste, se comparará la variación del IPC y la variación de la cotización del dólar americano (dólar interbancario BROU), en ambos casos correspondiente al semestre inmediato anterior (1º de enero – 30 de junio de 2021). Si el resultado de dicha comparación arroja que la variación del IPC es menor o igual a la variación de la cotización del dólar americano, los salarios se ajustarán por el porcentaje de variación de la inflación. Si el resultado de dicha comparación arroja que la variación del IPC es mayor a la variación de la cotización del dólar americano, los salarios se ajustarán por el porcentaje de variación de la cotización del dólar americano. En ningún caso el ajuste podrá ser inferior al 90% de la variación del IPC del referido periodo.
- 4.3) **1º de enero 2022:** se aplicará la misma fórmula de ajuste indicada en el numeral 4.2) de la presente cláusula, a cuyos efectos se tomará en cuenta el semestre comprendido entre el 1º de julio y el 31 de diciembre de 2021. En ningún caso el ajuste podrá ser inferior al 90% de la variación del IPC del referido periodo.
- 4.4) **1º de julio 2022:** se aplicará la misma fórmula de ajuste indicada en el numeral 4.2) de la presente cláusula, a cuyos efectos se tomará en cuenta el semestre comprendido entre el 1º de enero y el 30 de junio de 2022. En ningún caso el ajuste podrá ser inferior al 90% de la variación del IPC del referido periodo.

4.5) En cada una de las oportunidades antes referidas, las partes suscribirán un acta en la que dejarán asentado el porcentaje de ajuste que corresponda aplicar. De la misma forma se procederá en relación al correctivo final que se establece en la cláusula siguiente.

QUINTO (Correctivo final).- Al final del convenio se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante la vigencia del convenio (1º de enero 2021 - 31 de diciembre de 2022) y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real, excluyendo el ajuste salarial otorgado en la cláusula 4.1 del presente convenio.

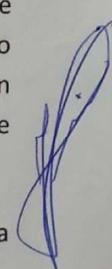
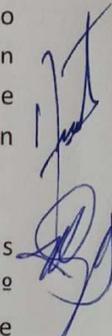
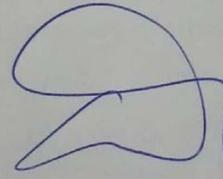
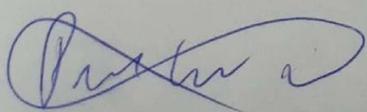
SEXTO (Beneficios).- Durante todo el plazo del presente convenio colectivo (a saber: 1º de julio 2020 – 31 de diciembre 2022) se mantendrá la vigencia de los beneficios y condiciones de trabajo referidos en las cláusula "Octavo" y "Decimosegundo" del Acta de fecha 22 de noviembre de 2018 del Grupo n° 7 "Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines", Sub Grupo n° 7 "Medicamentos y farmacéutica de uso animal" de los Consejos de Salarios, con excepción del denominado "día libre en 2019" (que fue pactado para que rigiera por una única vez). Finalizado el plazo del presente convenio colectivo, dichos beneficios y condiciones de trabajo dejarán de tener vigencia, sin perjuicio de lo que al respecto pudiera acordarse posteriormente a nivel de los Consejos de Salarios o en un ulterior convenio colectivo bipartito, dejando ambas partes manifestada su mejor disposición para negociar en tal sentido, como ha sido su tradición.

Se transcriben a continuación los beneficios y condiciones de trabajo:

1. **Día adicional de licencia.** A partir del 1º de enero de 2020, los trabajadores tendrán derecho a gozar un día adicional de licencia respecto de los ya previstos por las disposiciones legales vigentes. Esto último sin perjuicio de que se mantiene el beneficio adicional de licencia a partir del quinto año de antigüedad en la empresa (Cláusula quinto del acta de acuerdo de fecha 6/12/16).
2. **Accidentes de trabajo (Ley n° 16.074).**- Las empresas abonarán el salario de los tres primeros días de ausencia a los trabajadores que sufran accidentes de trabajo que reciban amparo del Banco de Seguros del Estado, a condición de que el periodo total de la ausencia provocada por el accidente no sea inferior a siete días.
3. **Violencia doméstica y acompañamiento a víctimas de violencia doméstica o contra las mujeres basada en género (leyes N° 17.514 y N° 19.580):** 1) Las partes expresan su repudio a cualquier forma de violencia y manifiestan su adhesión desde ya a la normativa nacional vigente a este respecto. 2) Los

trabajadores del sector dispondrán de hasta 24 (veinticuatro) horas hábiles en cada año civil a los efectos de acompañar en instancias judiciales a personas que hayan sido víctimas de violencia doméstica (ley N° 17.514) o de violencia contra las mujeres basada en género (ley N° 19.580). 3) El tiempo no podrá emplearse en fracciones inferiores a cuatro horas por vez. 4) De las veinticuatro (24) horas hábiles totales, ocho (8) serán remuneradas. Las restantes dieciséis (16) serán consideradas como faltas justificadas y no pasibles de sanción. 5) El correcto empleo de este derecho para los fines indicados deberá justificarse en todos los casos mediante la presentación al empleador, dentro de las 24 horas hábiles siguientes, del certificado extendido por la respectiva Sede judicial.

4. **Horas para trabajadores para el cuidado de la salud y educación de sus hijos menores.** Los trabajadores madres o padres con hijos menores de edad o discapacitados tendrán derecho a gozar de hasta 24 horas anuales pagas para atender situaciones vinculadas con el cuidado de la salud y educación de sus hijos las que deberán acreditarse mediante la presentación de la correspondiente documentación (constancia, certificación etc.). Se dispondrá de hasta 72 horas anuales pagas para atender situaciones graves de salud que impliquen internación (en Sanatorio o domicilio) de hijos (menores o discapacitados), cónyuge, concubino, padre o madre; todo lo que deberá ser debidamente acreditado mediante la presentación de la documentación pertinente. Las ausencias en que incurran los trabajadores por encima de las horas antedichas, siempre que estén debidamente justificadas, no serán pasibles de sanción disciplinaria, aunque si podrán ser descontadas
5. **Salas de lactancia.** Son de aplicación a las empresas del sector las disposiciones de la ley N° 19.530, del 24 de agosto de 2017 y decreto N° 234/2018, del 30 de julio de 2018. Sin perjuicio de lo antedicho, se mantiene la exhortación a todas las empresas del sector de 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 por cada empresa, en el ámbito de la Comisión Bipartita de Salud e Higiene Laboral.
6. Las partes ratifican lo establecido en las cláusulas Décima, y hasta la Trigésima tercera del convenio de fecha 20 de Setiembre de 2006, homologado por decreto del Poder Ejecutivo de fecha 30 de Octubre de 2006, actualizada en el convenio de octava ronda que a continuación se transcribe:



6.6.1) **Comisión de Seguridad y Salud Laboral:** Se acuerda crear una comisión especial bipartita sectorial entre la Cámara y el STIQ sobre seguridad y salud laboral con los siguientes objetivos concretos:

1. Jerarquizar este aspecto tan importante de la actividad laboral.
2. Realizar seguimientos en cada fábrica.
3. Promover la instalación y funcionamiento de cada bipartita por fábrica.
4. Promover la capacitación
5. Ofrecer la intervención en situaciones complejas aportando ideas para las mejores soluciones.

6.6.2) **Reglamentación de la licencia sindical (art. 4º de la ley N° 17.940 del 2 de enero de 2006):** El derecho a gozar del tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical, reconocido por el artículo 4º de la ley 17.940, se regulará conforme a lo siguiente: A) Se establece un máximo de 60 horas pagas por mes, por empresa, a ser utilizadas por los dirigentes nacionales del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química que puedan estar empleados en el sector, a los efectos de desarrollar sus actividades sindicales. B) En aquellas empresas en que exista organización sindical y que tengan hasta 25 trabajadores en planilla, se establece un máximo de 10 horas pagas, por mes, por empresa, a ser utilizadas por el o los delegados sindicales, en su conjunto. C) En aquellas empresas en que exista organización sindical y que tengan más de 25 trabajadores en planilla, se establece un máximo de 25 horas pagas, mensuales, por empresa, a ser utilizadas por el o los delegados sindicales, en su conjunto. D) A los efectos del cómputo de trabajadores en planilla, no se considerarán los cargos de confianza superiores a jefe de sección tales como técnicos universitarios sin jefatura, jefe de departamento, secretaria de gerente y gerente. E) Las horas de licencia sindical son mensuales, por empresa y no acumulables de un mes a otro sin no fueran utilizadas dentro del mes en que se generen. F) La organización sindical comunicará a la empresa por medio fehacientes y con una anticipación no inferior a las cuarenta y ochos horas cuando se utilizarán el tiempo antes referido y quiénes serán los delegados que en cada oportunidad harán uso del mismo. El plazo de preaviso podrá reducirse en consideración a situaciones urgentes o imprevistas que así lo justifiquen.

6.6.3) Licencia de delegados de Seguridad y Salud Laboral: Se conviene establecer a nivel de empresa una licencia paga de hasta 120 horas anuales para que sean usufructuadas por el/los delegados de salud laboral, con un tope máximo mensual de 15 horas. Las horas de licencia sindical pagas serán consideradas como efectivamente trabajadas a todos los efectos. Se previene por las partes en consecuencia, que el trabajador que haga uso de la licencia sindical no puede dejar de percibir salario y/o beneficios regulados en convenios colectivos del sector, o particulares por empresa.

6.6.4) Ropa de trabajo. Las empresas entregarán en forma gratuita dos mudas de ropa y calzado apropiado a las tareas que se desarrollan en planta. Asimismo, entregarán cada año y en forma también gratuita una túnica o muda de ropa, de acuerdo a las tareas administrativas que se realice, para uso exclusivo de sus funciones en la empresa.

6.6.5) Gastos de cobradores. Cuando no se haya acordado lo contrario, serán de cargo exclusivo de las empresas los gastos de locomoción de los cobradores, así como los que demanden la obtención de garantías, pólizas de seguro, etc. En caso de que el cobrador sea contratado con coche propio, el viático por locomoción se regirá por las disposiciones vigentes para los vendedores de plaza.

6.6.6) Medios de movilidad. Los vendedores de plaza y viajantes podrán ser contratados para el cumplimiento de sus funciones específicas con la condición de utilizar automóvil de su propiedad o de la empresa o medios de transporte colectivos. Cuando las empresas proporcionen automóvil de su propiedad serán por cuenta de éstas los gastos que demanden la conservación y funcionamiento

6.6.7) Gastos de movilidad. Las empresas abonarán mensualmente todos los gastos que originen las giras, locomoción, automóvil, alojamiento y comidas. Se destinará un monto previo que será abonado antes de cumplir las tareas y que serán re liquidado contra presentación de comprobantes. En ningún caso el funcionario que utilice automóvil de su propiedad podrá reclamar otra suma por ningún concepto por gastos de movilidad, ya sea que refiera cubiertas, patente, seguros, etc.

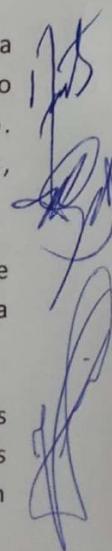
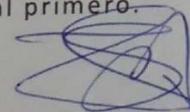
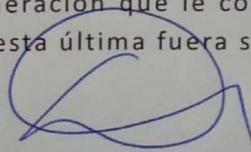
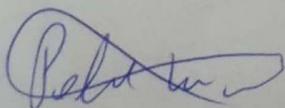
6.6.8) Quebranto. Por concepto de quebranto se pagará una compensación especial por mes al cajero y a cualquier otro funcionario que esté a cargo de una caja chica sobre los sueldos fijados por laudo.

6.6.9) Comedor. Toda empresa que tenga más de seis funcionarios trabajando en un mismo local deberá instalar un local apropiado para

el comedor. Se exhorta a las empresas a implementar con su personal un servicio de cafetería o comedor.

- 6.6.10) **Seguro de enfermedad.** Las empresas, junto con sus respectivos trabajadores, podrán optar por ingresar en el sistema de Caja de Auxilio de la Industria Química o Seguro Convencional o Institución Similar, siempre que el régimen general del seguro de enfermedad así lo permita.
- 6.6.11) **Licencia por exámenes.** Se regulará de acuerdo a lo previsto por la Ley 18.458, salvo en lo relativo a la antigüedad (art.3 Ley 18.458), respecto de lo cual se acuerda, su no exigencia.
- 6.6.12) **Horario continuo.** Se recomienda a las empresas que estudien con su personal la posibilidad de implementar el horario continuo.
- 6.6.13) **Provisión de vacantes.** Las empresas mantendrán registros de las calificaciones de sus dependientes y los tendrán en cuenta a los efectos de proveer las vacantes o crear nuevos cargos.
- 6.6.14) **Salario vacacional.** Las empresas concederán a sus funcionarios una suma para facilitar el goce de la licencia anual, de acuerdo a las condiciones que resultan de la legislación vigente. Se establece para el monto de la misma el equivalente al 100% del salario nominal de licencia. Cuando la licencia se tome fraccionada, el criterio antes indicado se aplicará en la proporción que corresponda.
- 6.6.15) **Feriatos** a) Feriatos comunes: Los feriatos comunes en que se trabaje, se pagarán tiempo y medio. b) Los feriatos no laborables: se pagarán tiempo simple, se trabaje o no. El tiempo efectivamente trabajado se pagará además tiempo doble. Con respecto al resto de las variables se seguirá el régimen legal. c) Día del trabajador de Veterinaria. Se fija el 16 de julio de cada año en carácter de fijo e inamovible, como el "día del trabajador de veterinaria". El mismo será considerado feriado no laborable sin que afecte al salario. Si se trabajara esta fecha, el funcionario recibirá doble paga.
- 6.6.16) **Jornada incompleta:** El personal que por indicación de la empresa, trabaja fracciones de jornadas, percibirá medio jornal cuando trabaja menos de media jornada y percibirá jornal integro, cuando trabajando más de media jornada no complete una jornada, siempre que la falta de cumplimiento de la jornada o de la media jornada no sea por causas imputables al funcionario.

- 6.6.17) **Elementos de protección.** Las empresas se obligan a cumplir con las normas vigentes en materia de salud ocupacional. Todos los elementos de seguridad serán de uso obligatorio para los trabajadores.
- 6.6.18) **Cambios de horarios.** Es optativo para cada empresa el suprimir la jornada del día sábado, repartiendo las horas correspondientes entre los restantes de la semana.
- 6.6.19) **Funciones fuera de la empresa.** A todo empleado que tenga que realizar funciones en forma permanente o provisorias fuera de la empresa se le destinará un adelanto para gastos extraordinarios el que será re liquidado contra prestación de comprobantes.
- 6.6.20) **Subsidio por fallecimiento.** En caso de fallecimiento del trabajador y siempre que la empresa no contara con seguro de vida colectivo, se entregará a sus causahabientes, como contribución especial y por única vez, el importe correspondiente a un salario.
- 6.6.21) **Ayuda a escolares.** Antes del 10 de marzo las empresas deberán entregar por cada hijo de funcionario en edad escolar comprendida entre los cuatro y dieciséis años, una túnica o valor equivalente en útiles escolares.
- 6.6.22) **Licencias especiales.** El trabajador tendrá también derecho a las siguientes licencias especiales, sin que ello afecte a su salario. a) Licencia por casamiento: Siete días consecutivos para los funcionarios con antigüedad mínima de dos años. b) Licencia por antigüedad: Al cumplir 30 años de actividad en la empresa, se concede siete días consecutivos.
- 6.6.23) **Comisión interna.** En cada empresa podrá funcionar una comisión interna de carácter consultivo para tratar todos y cada uno de los problemas que afecten a los trabajadores del establecimiento. Cada comisión interna integrada por representantes de las empresas, y de los trabajadores.
- 6.6.24) **Compensación por horario nocturno.** Los funcionarios que realicen tareas nocturnas entre las 22:00 y las 6:00, percibirán una compensación del 20% de su salario.
- 6.6.25) **Complemento licencia por maternidad.** Se otorgará a las funcionarias un complemento que equipare el aporte de Asignaciones Familiares con la remuneración que le correspondería si estuviese en actividad, siempre que esta última fuera superior al primero.



6.6.26) Prima por antigüedad. a) Se ratifica la prima por antigüedad establecida por Convenio Colectivo de fecha 16 de agosto de 2005, homologado por el Decreto 443/005. b) La antigüedad se computará por periodos anuales, a partir del 1º de enero del año de ingreso del funcionario, cuando dicho ingreso haya tenido lugar entre el 1º de enero y el 30 de junio, y a partir del 1º de enero del año siguiente al del ingreso, cuando éste se haya efectivizado entre el 1º de julio y el 31 de diciembre y mientras el funcionario figure en la planilla de trabajo de la empresa c) Gozarán de esta prima los funcionarios que tengan una antigüedad no inferior a cinco años en la empresa d) La prima será mensual y del 2.5 % de la Base de Prestaciones y Contribuciones por año de servicio y del 3% para los funcionarios que Hayan alcanzado una edad inferior en 5 años a la edad mínima jubilatoria . e) El monto de la Base de Prestaciones y Contribuciones a los efectos del computo de la prima será la vigente al 1º de enero de cada año f) La acumulación de años de antigüedad cesará cuando el funcionario llegue a la edad mínima necesaria para la jubilación. g) En todos los casos, el cálculo de la antigüedad se hará a partir del último ingreso del funcionario a la empresa. h) La Prima por antigüedad establecida por este convenio no anulará otras existentes que otorguen mayores beneficios i) aquellas empresas que en la actualidad estén liquidando la prima por antigüedad a partir de valores superiores a la Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC), deberán continuar aplicando dichos criterios independientemente de lo pactado en la presente cláusula.

6.6.27) Eliminación de Tickets Alimentación: Las partes acuerdan la eliminación de los tickets alimentación que forman parte del salario para aquellos trabajadores que a la fecha sean mayores de 50 años, exhortando asimismo a las empresas a que analicen la eliminación para la totalidad de los trabajadores de cada empresa. La suma que se abonaba en forma de Tickets pasará a abonarse en dinero y será parte del nominal de cada trabajador.

6.6.28) Adición de un día por exámenes genito-mamario: Las partes acuerdan otorgar a todas las trabajadoras del sector medio día al año de licencia especial con goce de sueldo, extra (adicional), al otorgado por la Ley 17.242, para facilitar la realización de exámenes genito-mamarios (papanicolau o mamografía), debiendo acreditar su uso por certificación medica. Se deja exhortado el ingreso o regreso a las actividades diarias de aquellas trabajadoras que hagan uso de dichas horas otorgadas, pero si la trabajadora no cumpliera con esta exhortación no será pasible de sanción por esa causa.

6.6.29) Día adicional de Licencia. Las partes acuerdan que los trabajadores que cumplan 5 años en la empresa tendrán derecho, a partir del año siguiente, a gozar de un día adicional de licencia a los ya previstos por las disposiciones legales vigentes. En los casos de trabajadores que en el año en curso tengan 5 años o más de antigüedad tendrán derecho al día adicional a partir de la licencia a gozar en el 2017. El día de licencia adicional que aquí se pacta sustituye al que se encontraba previsto en la cláusula "Decimo Primero" del convenio de fecha 14 de noviembre de 2013.

SÉPTIMO (Mínimos).- Los salarios y beneficios pactados en el presente convenio tienen carácter de mínimos y su aplicación no podrá ir en menoscabo de las condiciones más favorables para los trabajadores que vengan aplicando las empresas.

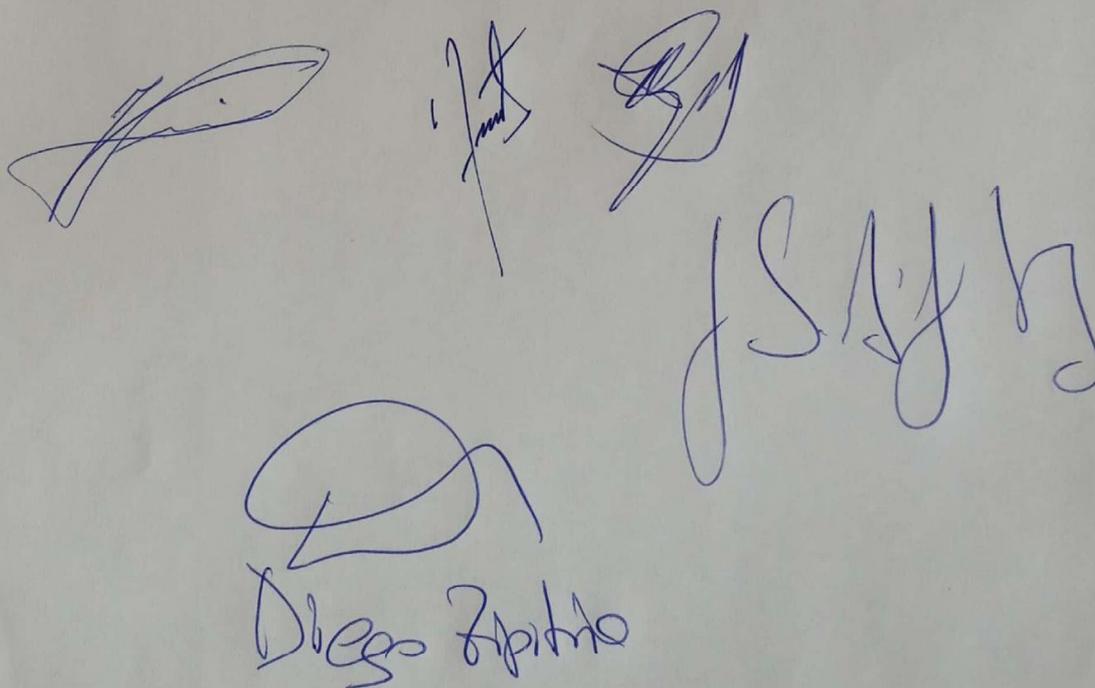
OCTAVO (Categorías).- Durante todo el plazo del presente convenio colectivo (a saber: 1º de enero 2021 – 31 de diciembre 2022) se mantendrá la vigencia de las categorías y sus correspondientes definiciones, según cláusula "DÉCIMO SEGUNDA" del acta de Consejo de Salarios de fecha 23 de mayo de 2011 del Grupo nº 7 "Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines", Sub Grupo nº 7 "Medicamentos y farmacéutica de uso animal".

NOVENO (Prevención de conflictos).- I) Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva en las empresas del sector de cualquier naturaleza o índole, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión Bipartita, que tendrá como competencia básica, mediar, interactuar y procurar mediante el diálogo, la búsqueda de acuerdos que eviten la declaración de pre-conflicto. II) Esta Comisión Bipartita estará integrada por dos representantes de cada una de las partes (dos por la organización sindical y dos por la representación de empleadores). Las partes, comunicarán por escrito las designaciones del caso. III) La Comisión Bipartita será convocada por cualquiera de las partes. IV) En caso de no poder arribarse a un acuerdo en dicho ámbito, se labrará Acta de Desacuerdo, debiendo en consecuencia las partes recurrir a la mediación preceptiva del Consejo de Salarios del grupo correspondiente, a efectos de que éste asuma sus competencias. V) Mientras se susciten estas instancias preventivas, las partes se comprometen a negociar de buena fe y se abstendrán de adoptar medidas de cualquier naturaleza a causa del diferendo, VI) Asimismo, las partes asumen el compromiso de trabajar en conjunto para minimizar los impactos de las pérdidas de puestos de trabajo, empleando a tales efectos las medidas paliativas que puedan estar a su alcance (por ejemplo, actividades de formación profesional, atención a la competencia originada en las empresas importadoras de productos veterinarios, etc.).

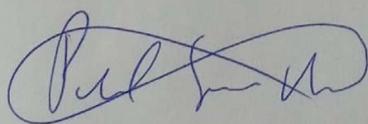
DÉCIMO (Cláusula de paz).- Durante la vigencia de este convenio, las organizaciones sindicales y los trabajadores del sector, no realizarán acciones gremiales de fuerza de ningún tipo, referidas a mejoras salariales o aumentos de cualquier naturaleza que queden alcanzados y comprendidas en el objeto del presente acuerdo e instancia de Consejo de Salarios. Se exceptúan las medidas sindicales adoptadas con carácter general por el PIT -CNT y/o STIQ.

DECIMOPRIMERO (Comunicación y constancia).- El presente convenio será registrado ante el MTSS y puesto en conocimiento del Grupo N° 7 "Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines", Sub Grupo No. 7 "Medicamentos y farmacéutica de uso animal" de los Consejos de Salarios, a sus efectos.

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



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature that reads "Diego Zapata".



Handwritten signature in blue ink.