

ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS. En la ciudad de Montevideo el día 20 de junio de 2022, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 2: "Industria Frigorífica", Subgrupo N° 03: "Industria Avícola", comparecen: por el PODER EJECUTIVO: Dra. Carolina Vianes, y Lic. Danilo Correa; por la DELEGACIÓN EMPRESARIAL: Lic. Fernando Dadalt y Dr. Bernardino Real quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de las empresas que componen el sector de la Industria Avícola; y por otra parte, DELEGACION TRABAJADORA: Los representantes de la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines (F.O.I.C.A.), Señores: Luis Muñoz, Esteban Barquín, Martín Cardozo, Cristhian Bauza, Ana Giménez, Ana Larrosa, Roxana Quintero y Pablo Pérez, quienes actúan en calidad de Delegados y en nombre y representación de los Trabajadores de la Industria Avícola, hacen constar lo siguiente:

Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios referido luego de conocidos los lineamientos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo, han arribado a un acuerdo, cuya consideración solicitaron al Poder Ejecutivo. Éste, analizado el acuerdo, se abstendrá de acompañarlo por apartarse de los lineamientos propuestos. Por lo dicho, y por unanimidad, se convocó a este Consejo de conformidad a lo establecido en el artículo 14° de la Ley 10.449, a efectos de proceder a la votación del acuerdo alcanzado por los actores sociales que se detalla a continuación:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales

El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2024, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales en las siguientes oportunidades: 1° de enero de 2022, 1° de julio de 2022, 1° de enero de 2023, 1° de julio de 2023, 1° de enero de 2024 y 1° de julio de 2024.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación.

Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector de actividad, comprendido en el Grupo Nro. 2, "Industria Frigorífica", Sub Grupo 03 "INDUSTRIA AVICOLA".

TERCERO: Ajustes Salariales.

III.I) Antecedentes: En el marco de la Octava Ronda de Consejo de Salarios y en virtud de la situación generada por la emergencia sanitaria causada por el COVID-19 (Sars COV2) el Poder Ejecutivo presentó un propuesta de votación que resultó en resolución de este Consejo de

Cristhian Bauza (FOICA)

Luis Muñoz

[Handwritten signatures and initials]

Salarios, por acuerdo, dentro del llamado período puente, por el plazo de un año, que estableció sobre los salarios del sector un ajuste de 3% a partir del 1° de julio de 2021, a cuenta de la inflación del período comprendido entre el 1° de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021.

La diferencia entre el porcentaje otorgado en julio de 2021 (3%) y la inflación del período comprendido entre el 1° de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021 (7,96%), dejó un saldo de inflación pasada a recuperar de 4,81%.

Según surge de los porcentajes de recuperación acordados por las partes sociales en el período de vigencia del presente acuerdo, se recuperará la totalidad de la pérdida acaecida.

III.II) Ajuste salarial al 1° de enero de 2022.

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2021, un ajuste de **3,5 %** (incluye un -0,2% de recuperación salarial por ser la inflación proyectada de dicho período de 3,7 %) por concepto de inflación proyectada del período 1° de enero de 2022 al 30 de junio de 2022.

III.III) Ajuste salarial al 1° de julio de 2022.

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2022, un ajuste de **4 %** resultante de la suma de los siguientes ítems: 2 % por concepto de inflación proyectada del período 1° de julio de 2022 al 31 de diciembre de 2022 más 2 % por concepto de recuperación salarial.

Si correspondiere, se otorgará además un ajuste adicional por concepto de correctivo semestral de inflación, por la diferencia entre la inflación acumulada del período 1° de enero de 2022 al 30 de junio de 2022 y el porcentaje otorgado por concepto de inflación proyectada en el mismo período.

III.IV) Ajuste salarial al 1° de enero de 2023.

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2022, un ajuste de **5 %** resultante de la suma de los siguientes ítems: 3 % por concepto de inflación proyectada del período 1° de enero de 2023 al 30 de junio de 2023 más 2 % por concepto de recuperación salarial.

Si correspondiere, se otorgará además un ajuste adicional por concepto de correctivo semestral de inflación, por la diferencia entre la inflación acumulada del período 1° de julio de 2022 al 31 de diciembre de 2022 y el porcentaje otorgado por concepto de inflación proyectada en el mismo período.

III.V) Ajuste salarial al 1° de julio de 2023.

(Folios)

MS Wilson

J. J. J.

CS

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2023, un ajuste resultante de la suma de los siguientes ítems: el porcentaje por concepto de inflación proyectada del período 1° de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023 que determine el Poder Ejecutivo, más 1 % por concepto de recuperación salarial.

Si correspondiere, se otorgará además un ajuste adicional por concepto de correctivo semestral de inflación, por la diferencia entre la inflación acumulada del período 1° de enero de 2023 al 30 de junio de 2023 y el porcentaje otorgado por concepto de inflación proyectada en el mismo período.

III.VI) Ajuste salarial al 1° de enero de 2024.

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2023, un ajuste por concepto de la inflación proyectada del período 1° de enero de 2024 al 30 de junio de 2024 que determine el Poder Ejecutivo.

Si correspondiere, se otorgará además un ajuste adicional por concepto de correctivo semestral de inflación, por la diferencia entre la inflación acumulada del período 1° de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023 y el porcentaje otorgado por concepto de inflación proyectada en el mismo período.

III.VII) Ajuste salarial al 1° de julio de 2024.

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2024, un ajuste por concepto de la inflación proyectada del período 1° de julio de 2024 al 31 de diciembre de 2024 que determine el Poder Ejecutivo.

Si correspondiere, se otorgará además un ajuste adicional por concepto de correctivo semestral de inflación, por la diferencia entre la inflación acumulada del período 1° de enero de 2024 al 30 de junio de 2024 y el porcentaje otorgado por concepto de inflación proyectada en el mismo período.

CUARTO: Correctivos de Inflación.

I) Las partes acuerdan establecer ajustes por correctivos de inflación semestrales, aplicando si corresponde, ajustes (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada en cada semestre y los porcentajes otorgados en el mismo por concepto de inflación esperada.

II) Al final del acuerdo (con aplicación a partir del 1° de enero de 2025) se otorgará, si corresponde, un ajuste adicional por concepto de correctivo final de inflación, por la diferencia entre la inflación acumulada del período 1° de julio de 2024 al 31 de diciembre de 2024 y el porcentaje otorgado por concepto de inflación proyectada en el mismo período.

Cristian Basso (FOICA)

1/1/2024

[Handwritten signatures and initials]

QUINTO: Salarios mínimos por categoría.

Ningún trabajador, como consecuencia de los porcentajes de ajuste establecidos en la cláusula III.II, podrá percibir a partir del 1° de enero de 2022, un salario inferior a los siguientes salarios mínimos por categoría:

| INDUSTRIA AVICOLA | 1 DE ENERO 2022 | |
|--|-----------------|----------|
| PRODUCCION | | |
| CATEGORIA A | \$137,84 | Por Hora |
| CATEGORIA B | \$147,60 | Por Hora |
| CATEGORIA C | \$165,60 | Por Hora |
| CATEGORIA D | \$178,84 | Por Hora |
| MANTENIMIENTO | | |
| OFICIAL ESPECIALIZADO | \$222,67 | Por Hora |
| FRIGORISTA | \$222,67 | Por Hora |
| OFICIAL | \$197,99 | Por Hora |
| FOGUISTA | \$197,99 | Por Hora |
| MEDIO OFICIAL FRIGORISTA | \$197,99 | Por Hora |
| MEDIO OFICIAL | \$172,65 | Por Hora |
| PEON | \$152,96 | Por Hora |
| SERVICIOS | | |
| PORTERO BALANCERO | \$161,96 | Por Hora |
| SERENO | \$138,31 | Por Hora |
| CONTROL BALANZA | \$147,59 | Por Hora |
| CHOFER CAMION O VEHICULO DE TRANSPORTE DE PERSONAL | \$30.141 | Por Mes |
| CHOFER REPARTIDOR | \$30.141 | Por Mes |
| CHOFER REPARTIDOR VENDEDOR | \$33.110 | Por Mes |
| CHOFER REPARTIDOR, VENDEDOR Y COBRADOR | \$37.252 | Por Mes |
| ACOMPAÑANTE DE CHOFER REPARTIDOR | \$22.172 | Por Mes |
| ACOMPAÑANTE VENDEDOR DE CHOFER REPARTIDOR | \$26.606 | Por Mes |
| ACOMPAÑANTE VENDEDOR Y COBRADOR DE CHOFER REPARTIDOR | \$31.213 | Por Mes |
| ADMINISTRACION | | |
| ADMINISTRATIVO I | \$29.061 | Por Mes |
| ADMINISTRATIVO II | \$26.607 | Por Mes |
| TELEFONISTA / RECEPCIONISTA | \$24.393 | Por Mes |
| CADETE/MENSAJERO | \$22.172 | Por Mes |
| CAJERO | \$26.607 | Por Mes |
| COBRADOR | \$26.607 | Por Mes |
| VENDEDOR EXCLUSIVO | \$22.172 | Por Mes |
| PROMOTOR | \$24.392 | Por Mes |

(Folios)
 Luis Jimenez
 Cristian Pando
 [Signature]
 [Signature]

[Signature]
 [Signature]
 [Signature]

SEXTO: Categorías Laborales.

Las partes ratifican lo establecido en la cláusula novena del acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 16 de diciembre de 2016 y declaran que forma parte de este acuerdo en lo pertinente.

SÉPTIMO: Beneficios.

1) **Cálculo del aguinaldo:** A los efectos del cálculo del sueldo anual complementario, las empresas habrán de incluir lo percibido por el empleado por concepto de "suma para el mejor goce de la licencia anual" o "salario vacacional".

2) **Descansos intermedios:** Los empleados de los sectores de producción gozarán de un descanso intermedio remunerado de 10 (diez) minutos entre la segunda y segunda hora y media de labor y otro de igual duración entre la sexta y sexta y media hora de labor, sin perjuicio del que por derecho corresponda, según se trate de jornada continua o discontinua. Como consecuencia de este beneficio, en una jornada continua de 8 horas, el personal trabajará efectivamente 7 horas 10 minutos, descansando 50 minutos (dos descansos intermedios de 10 minutos cada uno y un descanso de 30 minutos).

3) Para el caso de realizarse horas extras, se aplicará el mismo régimen de descansos intermedios.

4) **Descanso mínimo:** El tiempo de descanso mínimo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, será de 10 (diez) horas. En caso contrario, el tiempo trabajado, será considerado hora extra.

5) **Prima por antigüedad:** Se establece una prima por antigüedad en los siguientes términos:

- a) Desde el ingreso y hasta el décimo año: 1% por año de ingreso a la empresa y
- b) A partir del décimo año, se generará un 1% adicional cada dos años.

Los porcentajes establecidos se computarán desde la fecha de ingreso del empleado y se calcularán sobre el salario base que a cada uno corresponda.

6) **Día del trabajador de la Industria Avícola:** Se establece el 6 de enero de cada año como el "Día del trabajador de la industria avícola", el que se considerará como feriado no laborable remunerado.

Los haberes generados en el mes de diciembre, serán abonados – como máximo – el último día hábil anterior al 6 de enero de cada año.

Handwritten notes in blue ink on the left margin: "Feria", "Instaurar", "Caso", "Ley".

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten initials in blue ink on the right margin.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like "Rosa", "Rosa", and "Jose Guine".

7) **Categoría superior:** Los empleados que desempeñen tareas de una categoría superior a la propia, percibirán – por el tiempo efectivamente trabajado – el salario correspondiente a la misma.

8) El personal de producción que – en un mismo establecimiento - se desempeñe durante 90 jornales efectivos de trabajo en tareas que correspondan a la Categoría "B", adquirirá esa categoría en forma definitiva.

9) El personal de producción que – en un mismo establecimiento - se desempeñe durante 120 jornales efectivos de trabajo en tareas que correspondan a la Categoría "C", adquirirá esa categoría en forma definitiva.

10) **Contrato a prueba:** Los contratos a prueba que se celebren en las empresas del sector, a partir de la fecha de suscripción de este convenio, tendrán un plazo máximo de 70 jornales.

11) **Elementos de trabajo:** El empleado será provisto sin cargo - y en los casos en que en cada caso corresponda según las tareas de que se traten – de los siguientes elementos de trabajo: pantalón, casaca, cofia o gorra, casco, calzado apropiado, delantal, guantes, ropa de abrigo, equipo de agua, así como los elementos de protección personal necesarios.

La entrega se efectuará cada seis meses, sin perjuicio de lo cual y en caso de ser necesario a causa de desgaste, rotura o deterioro, se repondrá cada vez que sea necesario, contra entrega del anterior.

En caso en que las empresas exijan a su personal administrativo el uso de uniforme, este le será provisto sin costo alguno para el empleado.

12) **Carnet de salud:** Las empresas toman a su cargo, una vez por año, el pago del carnet de salud que corresponde al empleado. En caso en que el carnet de salud se realice en la empresa, el tiempo que ello insuma se considerará como efectivamente trabajado.

13) **Licencias pagas:** Se establecen las siguientes licencias pagas:

a) Un día remunerado, por examen de PAP y/o mamografía - adicional al establecido legalmente para las trabajadoras - y un día para exámenes urológicos para los trabajadores mayores de los 40 años de edad.

b) La licencia por duelo para los trabajadores comprendidos en el presente subgrupo, será de tres días remunerados, en caso de fallecimiento de cónyuge o concubino, ascendientes y descendientes (legítimos, naturales o adoptivos) dentro del segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Handwritten notes and signatures on the left margin: (FOICA), [Signature], [Signature], [Signature], [Signature], [Signature]

Handwritten notes and signatures on the right margin: [Signature], [Signature]

Handwritten signatures at the bottom of the page: [Signature], [Signature], [Signature], [Signature], [Signature]

18) Presentismo: I) Las empresas del sector abonarán, por concepto de prima por presentismo o asistencia, lo siguiente: a) al personal de "Producción", la suma de \$ 746 semanales (pesos uruguayos setecientos cuarenta y seis) nominales y b) al resto del personal, a excepción del personal administrativo la suma de \$ 2.983 (pesos uruguayos dos mil novecientos ochenta y tres) nominal mensual.

II) La prima por presentismo se generará siempre que el trabajador haya cumplido con su trabajo – en los períodos en que cada caso se indica: semana o mes - en forma ininterrumpida y completa, es decir, no haya registrado inasistencias, llegadas tardes y haya completado la totalidad de las jornadas para las que fuera convocado.

III) Las inasistencias generadas como consecuencia de la licencia anual remunerada a la que el trabajador tuviere derecho (leyes 12.590 y 13.556) así como aquellas que sean consecuencia del ejercicio del derecho de huelga en cualquiera de sus modalidades, no significará la pérdida total del beneficio, sino que la prima por presentismo será descontada de manera proporcional al tiempo de ausencia.

IV) Las licencias especiales remuneradas (duelo, matrimonio, estudio, paternidad, adopción y legitimación adoptiva, donación de sangre y citación como testigo, así como las establecidas en el numeral 13 del artículo séptimo de la presente resolución) se considerarán como tiempo efectivamente trabajado no generando deducción alguna.

V) En aquellas empresas en que ya exista una prima asociada a la presencia o asistencia del trabajador – ya sea que esté establecido en dinero o en especie - se aplicará el régimen más beneficioso.

VI) En aquellas empresas en que ya exista una prima asociada a la presencia o asistencia del trabajador, pero restringida a algún sector o personal determinado, se aplicará – únicamente respecto de este - el régimen más beneficioso; en sentido contrario, para aquellos empleados que no gozaban del beneficio, se aplicará exclusivamente el régimen establecido en esta cláusula.

VII) Las empresas del sector que compartan un mismo establecimiento, abonarán la prima por presentismo en proporción a los jornales trabajados en cada una de ellas, computándose como tales las jornadas en que el trabajador hubiere sido convocado a trabajar..

VIII) El personal que sea dependiente de dos empresas que compartan un mismo establecimiento, generarán el derecho a la prima por presentismo, en tanto cumplan con las condiciones para su generación por la totalidad del período considerado.

IX) Las primas por presentismo establecidas se incrementarán oportunamente por los ajustes nominales de salarios y correctivos de inflación que correspondan.

X) Las primas por presentismo se incrementarán a partir del 1° de julio de 2022 y a partir del 1° de enero de 2023 en \$ 56 (pesos uruguayos cincuenta y seis) en el presentismo semanal y en \$ 225 (pesos uruguayos doscientos veinticinco) en el presentismo mensual.

Christian Basso. Martín (Foica)

1.9.2022

AS

19) Canasta escolar: Las empresas del sector entregarán – por hijo y por establecimiento - una canasta escolar en el mes de marzo, por valor de \$ 917 (pesos uruguayos novecientos diecisiete), dicho monto será incrementado en los mismos términos que los ajustes salariales. A partir del año 2022 la canasta escolar será entregada a los trabajadores cuyos hijos menores cursen Educación Primaria y hasta 4to. año de Educación Secundaria o UTU. A partir del año 2023, se extenderá la entrega de la canasta escolar por cada hijo que curse hasta 6to. año de Educación Secundaria o UTU.

La percepción de este beneficio está condicionada a la efectiva inscripción del menor en un centro de Institución Educativa, lo que deberá acreditarse en el correr del mes de febrero de cada año. En caso que ambos padres trabajen en un mismo establecimiento, se entregará una sola canasta por hijo.

20) Canasta Navideña: Las empresas del sector entregarán una canasta navideña antes del 24 de diciembre en especie por un valor de \$ 945 (pesos uruguayos novecientos cuarenta y cinco). Dicho monto será incrementado en los mismos términos que los ajustes salariales. Los trabajadores que entre el 1° y el 23 de diciembre computen cinco o más de cinco inasistencias injustificadas no percibirán dicha canasta navideña.

21) Inasistencias por situaciones de violencia doméstica o de género: Las inasistencias por situaciones de violencia doméstica o de género debidamente acreditadas mediante denuncia policial no tendrá como consecuencia la pérdida de primas o beneficios asociados a la asistencia del trabajador vigentes.

Se establece para los trabajadores del sector una licencia extraordinaria con goce de sueldo de cinco días remunerados al año, en caso de ser víctimas de violencia doméstica o de género, debiendo constatarse dicha situación mediante denuncia policial.

22) Inasistencia por situaciones de interrupción voluntaria o espontánea del embarazo: Las inasistencias por dichas situaciones debidamente acreditadas mediante certificado médico no tendrá como consecuencia la pérdida de primas o beneficios asociados a la asistencia de la trabajadora.

23) Flexibilidad de horario: Las empresas otorgarán flexibilidad de horario a las trabajadoras al reintegro de la licencia maternal mientras se extienda el período por lactancia.

24) Prioridad para el goce de la licencia anual con posterioridad a la licencia paternal: De ser solicitado por el trabajador que goce de la licencia paternal se dará a éste prioridad para el goce de su licencia anual a continuación de la paternal correspondiente.

Unión de Empleados del Sector (UES) (FOIA)

0 - años

[Handwritten signatures and initials]

25) Premio Escolaridad: Aquellos trabajadores que certifiquen la culminación y aprobación de un año lectivo (primaria, secundaria, UTU o Universidad, Oficios y otros cursos de capacitación anuales) acumularán a su licencia anual tres días libres remunerados (licencia y salario vacacional) los cuales podrán ser agregados a los períodos de licencia o ser gozados en otro momento del año en acuerdo con la empresa. El premio mencionado no tendrá carácter permanente ni acumulativo, deberá generarse cada año. En las empresas del sector, previo aviso de la inscripción del trabajador, se buscará la forma de viabilizar la concurrencia de los mismos a sus estudios, sin que exista pérdida de horas laborales.

26) Los montos mencionados de los beneficios de la presente cláusula serán incrementados en los mismos términos que los ajustes salariales.

Las condiciones mas beneficiosas que puedan existir en las empresas del sector respecto de las establecidas en el presente acuerdo, se mantendrán en todos sus términos.

OCTAVA: Licencia y actividad sindical.

1) Las empresas del sector otorgarán un total de 150 horas mensuales pagas, no acumulables, por concepto de licencia sindical. Estas horas serán administradas por cada Comité o Sindicato de Empresa.

2) En caso en que un miembro del personal de las empresas comprendidas en el presente subgrupo integre la dirección de la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines (FOICA), gozará además de una licencia sindical especial de 80 horas mensuales pagas, no acumulables. Esta licencia es de carácter personal e indelegable y se mantendrá durante el lapso en que el empleado desempeñe efectivamente el cargo que le da origen.

3) A los efectos del goce de la licencia sindical se requerirá un preaviso de 24 horas (salvo situaciones de urgencia), en el cual la organización sindical de nivel de empresa o de rama de actividad comunicará en forma fehaciente a la empresa de que se trate la o las personas que habrán de hacer uso de la misma.

La organización sindical tratará en lo posible, que los empleados en uso de licencia gremial no sean del mismo cargo o sección.

4) Las instancias de negociación bi o tripartita no serán consideradas a los efectos del cómputo de horas de licencia sindical, y las horas que insuman estos ámbitos, serán remuneradas.

5) Las empresas facilitarán la colocación y utilización de cartelera sindicales, en lugares acordados entre las partes y de fácil acceso para los empleados.

6) Cuando el empleado afiliado a una organización sindical lo solicite y lo consienta en forma expresa, las empresas descontarán de sus haberes el importe de la cuota sindical que en cada

(FOICA)
Hector Cabo
Unión Obrera
Juliano
EAS
Rafael

10
Ave Gijón 7

caso corresponda. El importe de las cuotas sindicales retenidas de los haberes de los afiliados será entregado a la o las personas que la organización sindical indique, lo que deberá ser comunicado a la empresa en forma fehaciente.

NOVENA: Salud laboral, seguridad y medio ambiente.

A) Las partes acuerdan que en cada establecimiento industrial habrá de existir un Técnico Prevencionista designado por la empresa y un Delegado de salud laboral, seguridad y medio ambiente, con su respectivo suplente, que será designado por la organización sindical.

El empleado designado como Delegado, tanto titular como suplente, deberá tener una antigüedad mínima de un año en la empresa.

La empresa y la organización sindical acordarán la capacitación a realizarse por parte del Delegado (titular y suplente), cuyo costo estará a cargo de la empresa.

B) Las partes acuerdan la conformación de una Comisión de Salud Laboral, Seguridad y Medio Ambiente, que estará integrada por dos representantes de la empresa (uno de ellos, el Técnico Prevencionista) y dos de la organización sindical (uno de ellos, el Delegado), los que podrán concurrir con los asesores que estimen pertinente.

C) Acoso laboral o sexual: Será tarea de la Comisión de Salud Laboral, Seguridad y Medio Ambiente, y responsabilidad de las empresas, la creación y difusión de un Protocolo de prevención, monitoreo y acción sobre los casos de acoso laboral o sexual, sea de forma vertical u horizontal en las empresas.

D) Capacitación: 1) Las empresas del sector destinarán dos horas en forma semestral, para la realización de talleres de capacitación y concientización sobre: violencia doméstica, violencia basada en género, prevención del suicidio, primeros auxilios y reanimación, nutrición y alimentación saludable, u otros que se consideren necesarios. Los mismos serán definidos por la Comisión de Salud Laboral, Seguridad y Medio Ambiente en lo que respecta a docentes, talleristas y contenido. Las horas insumidas serán remuneradas y de preferencia en horario laboral.

2) Los trabajadores que vayan a realizar la operativa de máquinas, vehículos u otro tipo de sistemas para el funcionamiento de la planta, deberán percibir capacitación teórico – práctica dentro o fuera del horario laboral, por lo que serán de cargo de la empresa los cursos y horas insumidas.

DÉCIMA: Información.

Las empresas asumen la obligación de informar a la organización sindical los modelos de contrato de trabajo que se utilizan en la misma, así como el nivel de ausentismo y toda aquella circunstancia que sea relevante para el normal desarrollo de las relaciones laborales.

Handwritten notes and signatures on the left margin:
- "FOLIO" (written vertically)
- "Cristian Baur" (written vertically)
- Several illegible signatures and initials.

Handwritten notes and signatures on the right margin:
- "11 años" (written vertically)
- Several illegible signatures and initials.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:
- Multiple illegible signatures in blue ink.
- The number "11" is written in the center.

