

ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 3 de agosto de 2023, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo N° 7 “Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines “Sub-Grupo No. 1 “Medicamentos y Farmacéutica de uso humano”** integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Gonzalo Illarramendi y Dra. Viviana Dell’Aquila, delegados de los trabajadores designados por el Poder Ejecutivo: Sres. Nicolás Touron, Sebastián Gatto y Zoya Franco y los delegados del sector empresarial designados por el Poder Ejecutivo: Dr. Álvaro Martínez, Enrique Giordano y Daniel Garat, quienes ACUERDAN:

CAPITULO I. FORMULA SALARIAL Y CLAUSULA DE RESGUARDO

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de enero del año 2023 y el 31 de diciembre del año 2025, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1º de enero de 2023, 1ero de julio de 2023, 1º de enero de 2024, 1ero de julio de 2024, 1ero de enero de 2025 y 1ero de julio de 2025.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y a todo el personal dependiente que componen el sector.

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

TERCERO: Ajustes salariales:

I) **Primer ajuste salarial enero de 2023:** Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2023 un incremento salarial sobre los salarios vigentes correspondientes al acta de fecha 17/1/23 de **3.78%** (tres con setenta y ocho por ciento) por concepto de inflación proyectada.

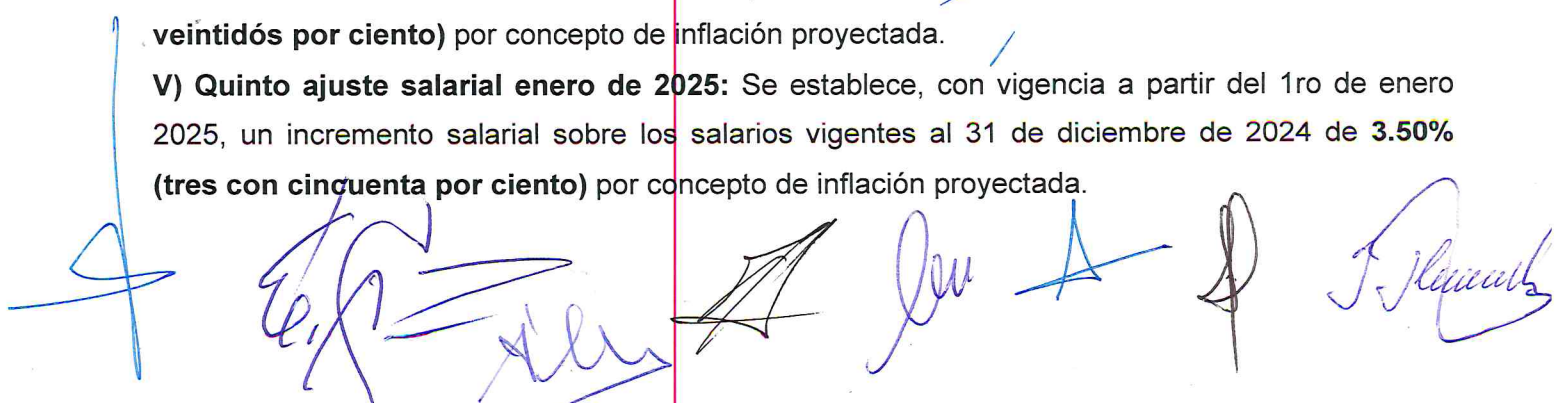
II) **Segundo ajuste salarial julio de 2023:** Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2023 un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2023 de **2.81%** (dos con ochenta y uno por ciento) por concepto de inflación proyectada.

La retroactividad generada desde el 1ero de enero 2023 al presente será abonada por las empresas antes del 21 de setiembre de 2023. Las empresas que ya hayan dado un adelanto a cuenta de los conceptos de retroactividad y ajustes pactados, se computarán a sus efectos.

III) **Tercer ajuste salarial enero de 2024:** Se establece, con vigencia a partir del 1ro de enero 2024, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2023 de **3.50%** (tres con cincuenta por ciento) por concepto de inflación proyectada.

IV) **Cuarto ajuste salarial julio de 2024:** Se establece, con vigencia a partir del 1ro de julio 2024, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2024 de **2.22%** (dos con veintidós por ciento) por concepto de inflación proyectada.

V) **Quinto ajuste salarial enero de 2025:** Se establece, con vigencia a partir del 1ro de enero 2025, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2024 de **3.50%** (tres con cincuenta por ciento) por concepto de inflación proyectada.



VI) Sexto ajuste salarial julio de 2025: Se establece, con vigencia a partir del 1ro de julio 2025, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2025 de **2.22% (dos con veintidós por ciento)** por concepto de inflación proyectada.

A los salarios mínimos por categorías se le acumulará un **3% en el total del período** por encima de la inflación real (1.1.23 - 31.12.25) y en caso de aquellos salarios que excedan dichos mínimos se aplicará en la porción de salario correspondiente al mínimo de su categoría. Dicho aumento se otorgará, un 1% en enero de 2024, un 1% en enero de 2025 y el saldo hasta completar el 3% acordado se otorgará con el correctivo final.

VII) Se establecen los salarios mínimos vigentes al 1ero de julio de 2023, los que surgen del ANEXO I que es parte integrante de esta acta.

CUARTO: Correctivos:

I) A los 12 meses de vigencia del presente acuerdo se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación acumulada de los 12 meses anteriores y los aumentos nominales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En caso de que los ajustes nominales otorgados superen la inflación real de los 12 meses anteriores, se aplicará un correctivo en menos a efectos de igualar dichos ajustes nominales a la inflación real verificada.

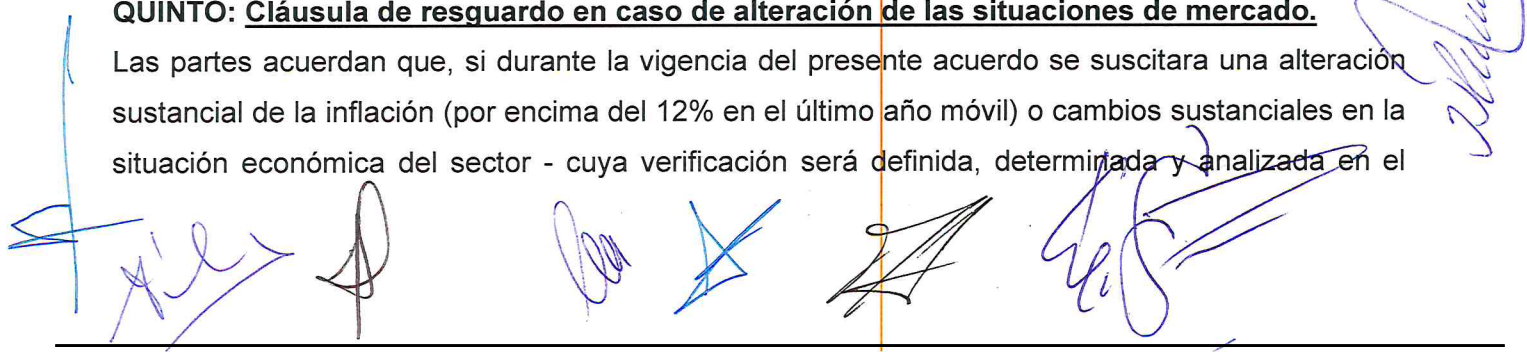
II) A los 24 meses de vigencia del presente convenio se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación acumulada de los 12 meses anteriores y los aumentos nominales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En caso de que los ajustes nominales otorgados superen la inflación real de los 12 meses anteriores, se aplicará un correctivo en menos a efectos de igualar dichos ajustes nominales a la inflación real verificada.

III) A los 36 meses de vigencia del presente convenio se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación acumulada de los 12 meses anteriores y los aumentos nominales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En caso de que los ajustes nominales otorgados superen la inflación real de los 12 meses anteriores, se aplicará un correctivo en menos a efectos de igualar dichos ajustes nominales a la inflación real verificada.

IV) Crecimiento Aleatorio: Si el 19.44% otorgado en concepto de ajustes nominales en el presente acuerdo fuera superior a la inflación real del periodo (1.1.23 - 31.12.25) hasta un 0.5%, se otorgará un crecimiento adicional a los mínimos por categoría en porcentaje que exceda con el tope 0.5%. Lo que supere dicho porcentaje será descontado en la misma oportunidad y de acuerdo al mecanismo del correctivo establecido en el numeral precedente.

QUINTO: 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 re-negociar las cláusulas acordadas ante la nueva contingencia.

CAPITULO II.

SEXTO: 1) Jornadas libres en fiestas tradicionales: Con motivo de las fiestas tradicionales los días 24 y 31 de diciembre y el 6 de enero serán feriados pagos por lo que en caso de que se trabajen corresponderá el doble pago previsto por la Ley, este beneficio se otorgará de forma permanente a partir del presente acuerdo. 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.

2) Comisión Tripartita de Trabajo para análisis de categorías del sector: Se conformará una Comisión de Trabajo integrada por las tres partes firmantes del presente acuerdo cuya forma de integración y funcionamiento de la misma será determinada por ellas. La misma tendrá como objetivo discutir la actualización de las categorías vigentes en el sector, priorizando el tratamiento de aquellas que en los últimos años han sido objeto de diferendos y negociaciones abordadas en el ámbito de la DINATRA.

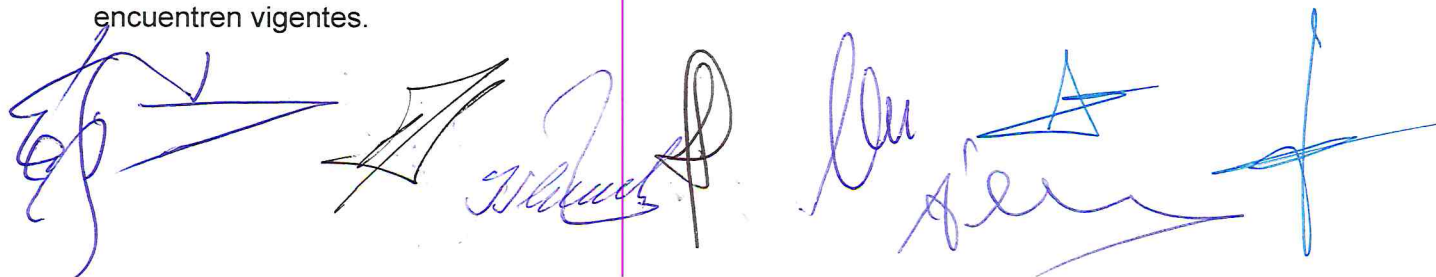
3) Horas sindicales para la figura referente de la comisión de Genero.

Se acuerda dentro de las horas sindicales concedidas para los delegados de salud laboral queda incluida la problemática de género y las actividades que de ello puedan derivar, sin que implique un aumento del tope de horas ya pactadas.

4) Horas fuera de la jornada laboral: En los casos excepcionales en que la preparación de la gira por un visitador médico no pueda ser realizada en el horario normal de trabajo, y tenga que ser efectuada fuera del mismo con conocimiento y consentimiento del empleador, dichas horas serán contempladas dentro del marco del Convenio Colectivo suscrito el 17/9/2009 en el marco del Consejo de salarios en lo referente a horas fuera de la jornada laboral de los Visitadores Médicos y sin que ello implique un aumento del tope de horas allí previsto.-

5) Plan de Prevención y Concientización respecto a la violencia y acoso en el mundo del trabajo (OIT 190). Las partes acuerdan trasladar el tema a la tripartita de salud para adoptar medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

6) Facilitación del acceso por las empresas a sus trabajadores de los medicamentos que comercializan, lo que no implica gratuidad de los mismos ni cambios en sistemas que se encuentren vigentes.



7) Alimentación: Se insta a todas las empresas del Grupo N° 7 "Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines "Sub-Grupo No. 1 "Medicamentos y Farmacéutica de uso humano" a facilitar a sus trabajadores un subsidio de alimentación dentro de su jornada laboral (almuerzo o cena) a partir del 1° de marzo de 2024, optando cada empresa por la modalidad más apropiada a su organización. En el caso de aquellos laboratorios que no lo hayan implementado a esa fecha y existan pedidos de parte de su comité de base, elevarán el diferendo a la órbita del MTSS, en procura de alcanzar un acuerdo. En ningún caso se pondrá en discusión el sistema y condiciones vigentes en las empresas que ya conceden dicho beneficio, así como ningún aspecto que haga a la implementación o modificación del mismo.

8) Análisis y elaboración en el ámbito de SETIF un plan de prevención de salud en lo que refiere a problemas de próstata, el cual deberá contemplar la flexibilidad horaria necesaria para su efectivo cumplimiento.

9) La comunicación de las salidas de los delegados de base, así como de los delegados de Seguridad y salud laboral, por temas gremiales atinentes a sus materias, deberán ser realizadas a sus respectivas empresas con una antelación mínima de 48 horas, a los efectos de que las empresas puedan prever con anticipación la reorganización del trabajo del sector afectado, salvo circunstancias excepcionales que justifiquen una comunicación en menor plazo, las que deberán ser efectuadas por escrito y avaladas por el SIMA con posterioridad. El SIMA informará a las empresas los integrantes titulares y suplentes de su comité de base, así como los delegados de seguridad y salud laboral.

10) Comisión ALN y SIMA. Las partes 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. La participación de la comisión será en carácter meramente consultivo y sin que implique ningún tipo de limitación de poder de dirección del empleador de disponer todas las medidas que estime conveniente en cumplimiento de la legislación vigente. En todos los casos se deberá cumplir con el mecanismo de prevención de conflictos y la cláusula de paz pactados en el presente.

11) Ausentismo. Se conformará una comisión bipartita integrada por ALN y SIMA que deberá tratar los temas de ausentismo en el sector y disponer a encontrar medidas a través de SETIF que permitan abordar la temática y preocupación por perjuicios sufridos tanto por las empresas y sus trabajadores. Para el caso de no encontrar una solución cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención del MTSS en dicha comisión.



CAPITULO III. CLAUSULAS OBLIGACIONALES

SÉPTIMO: Interpretación: 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.

OCTAVO: 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 10 días hábiles a partir de la fecha de apertura del ámbito mencionado en el párrafo anterior. Las partes podrán de común acuerdo concluir antes de tiempo o prorrogar dicho plazo.

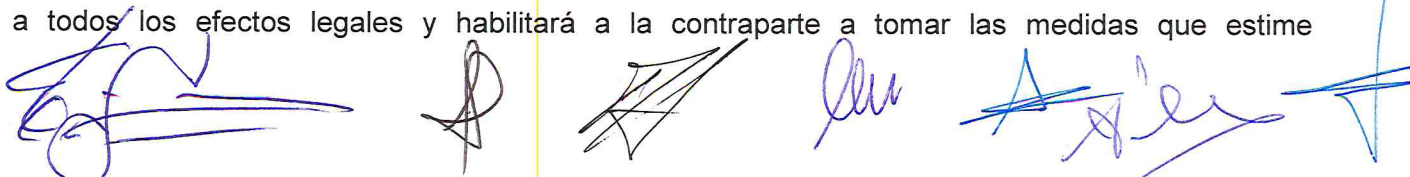
De no resolverse el diferendo o conflicto en el plazo máximo o su prórroga de común acuerdo si la hubiera, se hará un acta de desacuerdo y el diferendo será comunicado al SIMA y a ALN/CEFA según corresponda, y el tema será planteado en una nueva instancia de negociación de carácter bipartito entre el SIMA y la Cámara o Cámaras involucradas, los que tendrán un máximo de 5 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 de común acuerdo concluir antes de tiempo o prorrogar dicho plazo.

Si no se alcanzare ningún acuerdo en esta instancia dentro del plazo máximo pactado o su prórroga de común acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito la mediación de la DINATRA y/o el Consejo de Salarios para obtener una conciliación que solucione el diferendo. Este ámbito deberá reunirse dentro de las 48 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 justifique claramente su posición. La participación en el ámbito de la DINATRA de la Cámara o Cámaras involucradas será discrecional a lo que definan las partes o solicite alguna de ellas.

Las partes se abstendrán, mientras dure la negociación de tomar medidas que innoven acerca del hecho generador, que puedan agravar la situación.

Para los casos en que, luego de haber finalizado el 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



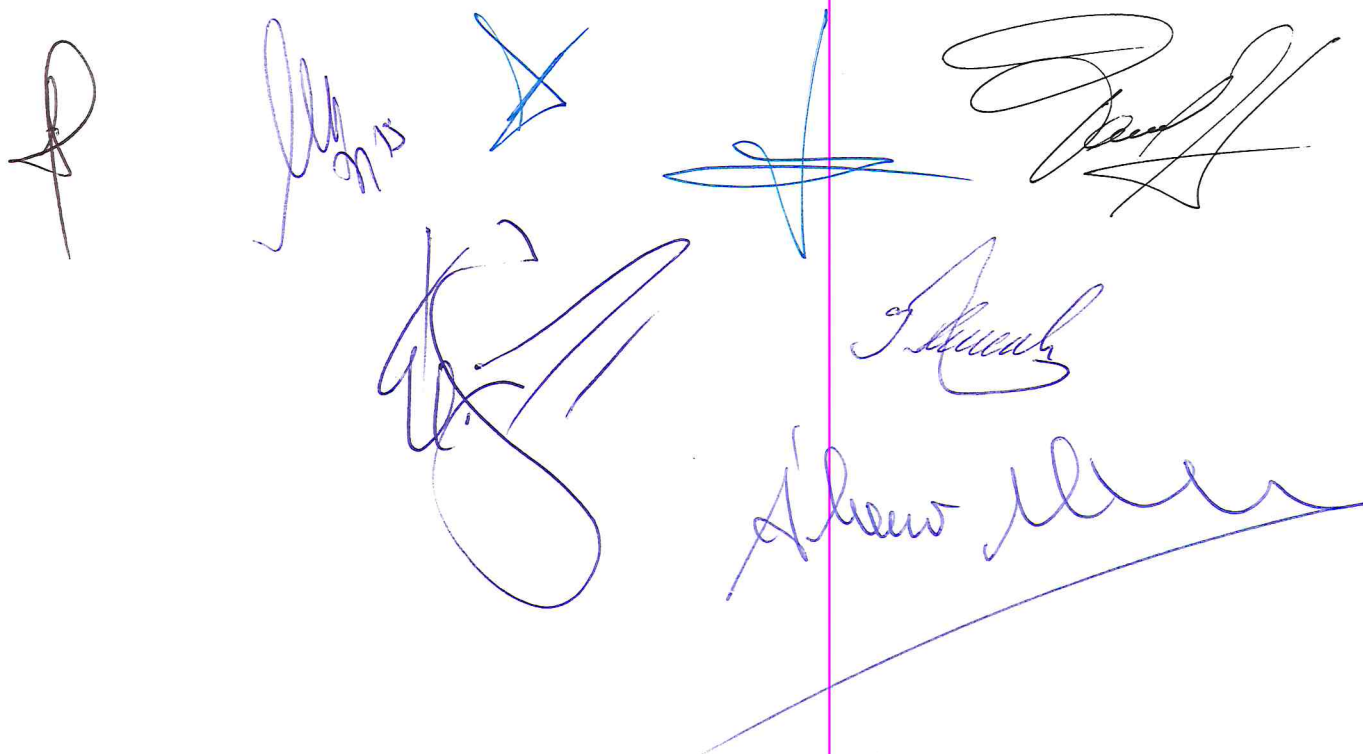
convenientes. Cuando el incumplimiento abarque a más de una empresa o a toda una Cámara, la parte afectada podrá, además a su criterio, dar por rescindido el Acuerdo de Consejo de Salarios. La presente cláusula será de aplicación inmediata una vez firmado el presente acuerdo y sustituirá cualquier mecanismo de prevención de conflictos o similares preexistente al presente acuerdo.

NOVENO: Cláusula de Paz: Durante la vigencia del presente acuerdo, y salvo los reclamos que puedan producirse referente a incumplimientos de sus disposiciones, las organizaciones sindicales y los trabajadores no formularán planteos ni acciones gremiales que tengan como objetivo la consecución de reivindicaciones de naturaleza salarial referidas a aumentos o mejoras de cualquier tipo que queden alcanzados o comprendidos en relación a los puntos acordados en la presente instancia, ni desarrollarán reivindicaciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por el PIT – CNT – SIMA.

DÉCIMO: Los acuerdos establecidos en el presente, no afectarán las condiciones vigentes que resulten más beneficiosas para los trabajadores.

DÉCIMO PRIMERO: Ratificación: 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 en contraposición con el presente.

Para constancia se firman 5 ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'García'. To the right of this, there are two more signatures, one above the other. At the bottom right, there is a very long and wide signature that spans across the lower portion of the page. A vertical pink line is drawn through the center of the page, passing through the middle of the signatures.

INDUSTRIA FARMACEUTICA (Grupo 7 Subgrupo 1)	01.01.21	01/072021	01.01.2022	01.07.2022	01.01.2023	01.01.2023	01.07.23
ADMINISTRACION	3,00%	4,20%	3,06%	6,04%	2,13%	3,78%	2,81%
JEFE DE CONTADURIA	97.750	101.856	104.972	111.313	113.684	117.981	121.296
JEFE DE COSTOS	79.248	82.576	85.103	90.243	92.165	95.649	98.337
AYUDANTE DE CONTADOR	79.248	82.576	85.103	90.243	92.165	95.649	98.337
OFICIAL 1°	66.172	68.951	71.061	75.353	76.958	79.867	82.112
AUXILIAR 1°	58.597	61.058	62.927	66.727	68.149	70.725	72.712
AUXILIAR 2°	47.811	49.819	51.344	54.445	55.605	57.706	59.328
JEFE DE EXPORTACION E IMPORTACION	79.248	82.576	85.103	90.243	92.165	95.649	98.337
JEFE DE COMPRAS	79.248	82.576	85.103	90.243	92.165	95.649	98.337
JEFE DE CREDITO Y COBRANZA	79.248	82.576	85.103	90.243	92.165	95.649	98.337
COBRADOR	52.367	54.566	56.236	59.633	60.903	63.205	64.981
CAJERO GENERAL	66.172	68.951	71.061	75.353	76.958	79.867	82.112
SECRETARIA CON IDIOMA	66.172	68.951	71.061	75.353	76.958	79.867	82.112
CAJERO AUXILIAR	52.367	54.566	56.236	59.633	60.903	63.205	64.981
SECRETARIA	58.597	61.058	62.927	66.727	68.149	70.725	72.712
TELEFONISTA-RECEPCIONISTA	47.811	49.819	51.344	54.445	55.605	57.706	59.328
CONSERJE	47.811	49.819	51.344	54.445	55.605	57.706	59.328
CADETE	34.103	35.535	36.622	38.834	39.662	41.161	43.000
COMPUTACION							
JEFE DE PROCESAMIENTO DE DATOS	97.750	101.856	104.972	111.313	113.684	117.981	121.296
ANALISTA DE SISTEMAS	79.248	82.576	85.103	90.243	92.165	95.649	98.337
ENCARGADO DE CONTROL	66.172	68.951	71.061	75.353	76.958	79.867	82.112
ENCARGADO DE OPERACIONES	66.172	68.951	71.061	75.353	76.958	79.867	82.112
PROGRAMADOR	66.172	68.951	71.061	75.353	76.958	79.867	82.112
OPERADOR	52.367	54.566	56.236	59.633	60.903	63.205	64.981
VENTAS							
JEFE DE VENTAS	97.750	101.856	104.972	111.313	113.684	117.981	121.296
JEFE DE PUBLICIDAD Y PROMOCION	97.750	101.856	104.972	111.313	113.684	117.981	121.296
JEFE DE PROMOCION MEDICA	97.750	101.856	104.972	111.313	113.684	117.981	121.296
JEFE DE PRODUCTOS	79.248	82.576	85.103	90.243	92.165	95.649	98.337
SUPERVISOR DE VENTAS Y/O PROMOCION MEDICA	79.248	82.576	85.103	90.243	92.165	95.649	98.337
VISITADOR MEDICO	52.367	54.566	56.236	59.633	60.903	63.205	64.981
AGENTE VIAJERO	52.367	54.566	56.236	59.633	60.903	63.205	64.981
VENDEDOR	52.367	54.566	56.236	59.633	60.903	63.205	64.981
PROMOTOR	43.228	45.044	46.422	49.226	50.275	52.175	53.641
LABORATORIO CONTROL DE CALIDAD							
JEFE DE LABORATORIO DE CONTROL DE CALIDAD	97.750	101.856	104.972	111.313	113.684	117.981	121.296
QUIMICO ANALISTA	71.986	75.009	77.304	81.974	83.720	86.884	89.326
AYUDANTE TECNICO	66.172	68.951	71.061	75.353	76.958	79.867	82.112
AYUDANTE IDONEO GRADO 1	58.598	61.059	62.927	66.728	68.149	70.725	72.713
AYUDANTE IDONEO GRADO 2	52.367	54.566	56.236	59.633	60.903	63.205	64.981
ENCARGADO BIOTERIO	43.228	45.044	46.422	49.226	50.275	52.175	53.641
PRODUCCION							
JEFE DE PRODUCCION	97.750	101.856	104.972	111.313	113.684	117.981	121.296
JEFE DE PLANEAMIENTO DE PRODUCCION	79.248	82.576	85.103	90.243	92.165	95.649	98.337
ENCARGADO DE SECCION	66.172	68.951	71.061	75.353	76.958	79.867	82.112
PREPARADOR ESPECIALIZADO GRADO 1	63.174	65.828	67.842	71.940	73.472	76.249	78.392
PREPARADOR ESPECIALIZADO GRADO 2	58.597	61.058	62.927	66.727	68.149	70.725	72.712
FRACCIONADOR	52.367	54.566	56.236	59.633	60.903	63.205	64.981
OPERARIO ESPECIALIZADO GRADO 1	52.367	54.566	56.236	59.633	60.903	63.205	64.981
OPERARIO ESPECIALIZADO GRADO 2	47.811	49.819	51.344	54.445	55.605	57.706	59.328
OPERARIO	43.228	45.044	46.422	49.226	50.275	52.175	53.641
AUXILIAR DE SERVICIO	43.228	45.044	46.422	49.226	50.275	52.175	53.641
JEFE DE MANTENIMIENTO	79.248	82.576	85.103	90.243	92.165	95.649	98.337
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	66.172	68.951	71.061	75.353	76.958	79.867	82.112
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	58.597	61.058	62.927	66.727	68.149	70.725	72.712
EMPLEADO DE PAÑOL	52.367	54.566	56.236	59.633	60.903	63.205	64.981
SERENO	43.228	45.044	46.422	49.226	50.275	52.175	53.641
LIMPIADOR/A <small>valor hora \$ 215</small>	34.103	35.535	36.622	38.834	39.662	41.161	43.000
DEPOSITOS							
JEFE DE DEPOSITOS Y EXPEDICION	79.248	82.576	85.103	90.243	92.165	95.649	98.337
ENCARGADO DE DEPOSITO M.PRIMA Y MAT.EMPAQUE	66.172	68.951	71.061	75.353	76.958	79.867	82.112
ENCARGADO DE DEPOSITO PROD.TERMINADO Y/O EXPED.	66.172	68.951	71.061	75.353	76.958	79.867	82.112
CHOFER REPARTIDOR	52.367	54.566	56.236	59.633	60.903	63.205	64.981
AUXILIAR DEPOSITOS	47.811	49.819	51.344	54.445	55.605	57.706	59.328
AUXILIAR REPARTIDOR	41.533	43.277	44.602	47.296	48.303	50.129	51.538
DIETISTA	58.597	61.058	62.927	66.727	68.149	70.725	72.712
OPERARIO COCINA	41.533	43.277	44.602	47.296	48.303	50.129	51.538
JARDINERO	41.533	43.277	44.602	47.296	48.303	50.129	51.538
ANTIGÜEDAD							
DE 3 A 6 AÑOS	935	975	1.005	1.065	1.088	1.129	1.161
DE 6 A 9 AÑOS	1.419	1.479	1.524	1.616	1.651	1.713	1.761
DE 9 A 12 AÑOS	1.738	1.811	1.866	1.979	2.021	2.097	2.156
DE 12 A 15 AÑOS	2.206	2.299	2.369	2.512	2.566	2.663	2.737
DE 15 A 18 AÑOS	2.677	2.790	2.875	3.049	3.114	3.232	3.322
DE 18 A 21 AÑOS	3.153	3.285	3.386	3.590	3.667	3.805	3.912
MAS DE 21 AÑOS	3.628	3.781	3.896	4.132	4.220	4.379	4.502
COMPENSACION POR ESTADIA EN EL INTERIOR	485	505	520	552	564	585	601

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]