

ACUERDO En la ciudad de Montevideo, el 23 de octubre de 2025, reunido el Consejo de Salvo Negociación Colectiva, **División Negociación Colectiva**, **DI. NAETRA**, **MOSS**, **Grupo N° 7 "Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y afines"**, **Delegados del Poder Ejecutivo:** Dres. Gonzalo Illarramendi, Viviana Dell'Acqua y Lic. Beatriz Lorda **Delegado Empresarial:** Dr. Pablo Durán **Delegados del sector Trabajador:** Silvio Planchesteiner, asimismo con la presencia del **Subgrupo N° 07 "Medicamentos y farmacéutica de uso animal"**, el sector empleador representado por Pablo Macchi y Dr. Mario Garmendia y el sector trabajador por el **Sindicato de Trabajadores de la Industria Química (STIQ):** Diego Zipitria, Fernando Tabárez, José Luis Orons y Marcelo Eijo, resuelve por ACUERDO:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2025 al 30 de junio del año 2027, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1° de julio de 2025, 1° de enero de 2026, 1° de julio de 2026 y 1° de enero de 2027.

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.

TERCERO: Ajustes salariales:

Se aplicarán ajustes nominales diferenciales de acuerdo a las siguientes **franjas de salarios nominales**, vigentes al 30 de junio de 2025 (incluyendo el "correctivo final" del Acta de fecha 29 de julio de 2025).

Franjas salariales nominales para el sector horas laborales actualizables al 1/7/26	
Nivel 1	Hasta \$45.000
Nivel 2	Entre \$45.001 a \$165.228
Nivel 3	Desde \$165.229

II) Estas franjas nominales serán actualizadas a los 12 meses de vigencia del acuerdo según la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) general publicado por el

INE correspondiente al período 1/7/25 – 30/6/26. Los montos consideran salarios base por categoría.

III) Los ajustes salariales previstos en el acuerdo serán los que figuran en la siguiente tabla:

Ajustes salariales nominales				
	1 jul 25	1 ene 26	1 jul 26	1 ene 27
Nivel 1	3.3%	3.6%	2.8%*	3.5%
Nivel 2	2.5%	3.3%	1.9%*	3.2%
Nivel 3	1.6%	2.9%	1.7%	2.7%

* Estos porcentajes, de corresponder, deberán integrarse con el correctivo intermedio

I) **Primer ajuste salarial al 1° de julio de 2025:** Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2025, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2025, para el Nivel 1 salarios hasta \$ 45.000 de **3.3%** (tres con tres por ciento) por concepto de aumento nominal y para el Nivel 2 salarios entre \$ 45.001 y hasta \$ 165.228 de **2.5%** (dos con cinco por ciento) por concepto de aumento nominal y para el Nivel 3 de **1.6%** (uno con seis por ciento) por concepto de aumento nominal. Siendo los Salarios mínimos vigentes, los que a continuación se dirán:

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE DIRECCIÓN	
CADETE	35700
LIMPIADOR	39147
TELEFONISTA – RECEPCIONISTA	40549
AUXILIAR TERCERA	40549
AUXILIAR SEGUNDA	46862
SECRETARIA	46862
AUXILIAR PRIMERA	50264
CAJERO	50264
AYUDANTE TÉCNICO 2º	55586
ENCARGADO	56344
COBRADOR	56599
AYUDANTE TECNICO 1º	58133
VENDEDOR DE PLAZA	58141
OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN	59651
PROGRAMADOR	64214
SECRETARIA BILINGUE	64214
SUBJEFE	66234
VIAJANTE	66234
IDÓNEO	73345
JEFE DE SECCIÓN	76386
TEC. UNIV. S/JEFATURA	88568
PERSONAL OBRERO	
OPERARIO COMÚN	40549
OPERARIO PRÁCTICO	43820
MEDIO OFICIAL DE MANTENIMIENTO	43820
OPERARIO ESPECIALIZADO	48706

ENCARGADO	56344
OFICIALES DE MANTENIMIENTO	51779
OFICIAL FOGUISTA	56219

II) Segundo ajuste salarial al 1° de enero de 2026: Se establece, con vigencia a partir del 1° de enero de 2026, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 31 de Diciembre de 2025, para el Nivel 1 salarios hasta \$ 45.001 de 3.6% (tres con seis por ciento) por concepto de aumento nominal, para el Nivel 2 salarios entre \$ 45.001 y hasta \$ 165.228 de 3.3% (tres con tres por ciento) por concepto de aumento nominal y para el Nivel 3 de 2.9% (dos con nueve por ciento) por concepto de aumento nominal. Siendo los Salarios mínimos vigentes, los que a continuación se dirán:

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE DIRECCIÓN	
CADETE	36986
LIMPIADOR	40556
TELEFONISTA – RECEPCIONISTA	42009
AUXILIAR TERCERA	42009
AUXILIAR SEGUNDA	48549
SECRETARIA	48549
AUXILIAR PRIMERA	51923
CAJERO	51923
AYUDANTE TÉCNICO 2°	57420
ENCARGADO	58204
COBRADOR	58467
AYUDANTE TECNICO 1°	60051
VENDEDOR DE PLAZA	60060
OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN	61619
PROGRAMADOR	66333
SECRETARIA BILINGUE	66333
SUBJEFE	68420
VIAJANTE	68420

[Vertical list of handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

IDÓNEO	75765
JEFE DE SECCIÓN	78907
TEC. UNIV. S/JEFATURA	91491
PERSONAL OBRERO	
OPERARIO COMÚN	42009
OPERARIO PRÁCTICO	45397
MEDIO OFICIAL DE MANTENIMIENTO	45397
OPERARIO ESPECIALIZADO	50313
ENCARGADO	58204
OFICIALES DE MANTENIMIENTO	53488
OFICIAL FOGUISTA	58074

III) Tercer Ajuste salarial al 1ero de julio 2026: Se establece, con vigencia a partir del 1º de julio de 2026, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2026, para el Nivel 1 de 2.8% (dos con ocho por ciento) por concepto de aumento nominal y para el Nivel 2 de 1.9% (uno con nueve por ciento) por concepto de aumento nominal y para el Nivel 3 de 1.7% (uno con siete por ciento) por concepto de aumento nominal.

IV) Cuarto ajuste salarial al 1º de enero de 2027: Se establece, con vigencia a partir del 1º de enero de 2027, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 31 de Diciembre de 2026, para el Nivel 1 de 3.5% (tres con cinco por ciento) por concepto de aumento nominal, para el Nivel 2 de 3.2% (tres con dos por ciento) por concepto de aumento nominal y para el Nivel 3 de 2.7% (dos con siete por ciento) por concepto de aumento nominal.

CUARTO: Correctivos: I) A los 12 meses del acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) entre la diferencia de inflación subyacente observada más el margen establecido de 0,5pp para el Nivel 1 y de 1pp para el Nivel 2 y los aumentos nominales otorgados en dicho período.

II) Al final del convenio se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante los 24 meses anteriores, y los aumentos nominales otorgados en dicho período incluyendo los correctivos de haber correspondido, de forma de asegurar de que no haya pérdida de salario real.

Los salarios que laudan por el Nivel 3 (más de \$165.229 a Junio 2025) no tendrán aplicación de correctivos.

QUINTO: (FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN) Las partes reconocen la importancia estratégica de la formación profesional continua como herramienta para fortalecer la empleabilidad, la productividad y la calidad del trabajo en el sector. En tal sentido, exhortan a las empresas a desarrollar programas de capacitación a través de INEFOP u otras instituciones competentes, priorizando especialmente:

1. La capacitación de trabajadoras y trabajadores de 45 años o más, con el objetivo de promover su actualización profesional y permanencia en el mercado de trabajo.
2. La incorporación de nuevas tecnologías y procesos productivos, favoreciendo la adaptación a los cambios en la organización del trabajo.
3. La formación en herramientas digitales e inteligencia artificial, orientada a mejorar la competitividad de las empresas y las competencias de los trabajadores.
4. La actualización en materia de seguridad y salud laboral, incluyendo expresamente la dimensión de la salud mental.
5. El fortalecimiento de competencias transversales como trabajo en equipo, comunicación, gestión de conflictos y liderazgo.

SEXTO: (CAJA DE AUXILIO) 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. A tal efecto, las delegaciones de empleadores y trabajadores manifiestan su disposición a colaborar en la incorporación, en la medida de sus posibilidades y siempre que resulte de interés para los involucrados.

SÉPTIMO:(BENEFICIOS)

Durante todo el plazo del presente acuerdo (1° de julio de 2025 – 30 de junio de 2027) regirán los beneficios y condiciones de trabajo que se indican a continuación.

Finalizado el plazo del presente acuerdo, los beneficios y condiciones de trabajo continuarán vigentes hasta que el Consejo de Salarios o mediante convenio colectivo se negocie y resuelva su posible continuidad o modificación, en todo o en parte; dejando ambas partes manifestada su mejor disposición de negociación en tal sentido, como ha sido su tradición.

A) Condiciones nuevas o modificadas

Horas para cuidados

Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a gozar de hasta veinticuatro (24) horas anuales pagas para atender situaciones vinculadas con el cuidado de la salud y la educación de menores o personas con discapacidad que se encuentren a su cargo.

Dichas situaciones deberán acreditarse mediante la presentación de la correspondiente documentación (constancia, certificación, etc.).

A estos efectos, se entenderá que el menor de edad o persona con discapacidad se encuentra "a cargo" de la persona trabajadora, cuando sea su hijo o hija, o el hijo o hija de su cónyuge o persona

concubina, siempre que conviva efectivamente con el beneficiario. La convivencia deberá acreditarse mediante declaración jurada presentada a la empresa y mantenida actualizada. La declaración inexacta constituirá falta especialmente grave.

El beneficio también podrá emplearse para acompañar, por razones de salud, a los progenitores, cónyuge o persona concubina del trabajador o trabajadora. En este caso, el tiempo no podrá emplearse en fracciones inferiores a cuatro (4) horas por vez.

Las veinticuatro (24) horas anuales constituyen un tope único y total, que el trabajador podrá distribuir entre los diferentes fines autorizados. En ningún caso se acumularán 24 horas por cada persona beneficiaria de los cuidados.

La persona trabajadora dispondrá, además, de hasta setenta y dos (72) horas anuales pagas para atender situaciones graves de salud que impliquen internación (en sanatorio o domicilio) de menores o personas con discapacidad que se encuentren a su cargo, así como de cónyuge, persona concubina, padre o madre, todo lo que deberá ser debidamente acreditado mediante la presentación de la documentación pertinente.

Las ausencias que superen los límites antes indicados, siempre que estén debidamente justificadas, no serán pasibles de sanción disciplinaria, aunque podrán ser descontadas.

Días 24 y 31 de diciembre. Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados días libres bajo las siguientes condiciones:

- a) **Ambos días pagos.** Tendrán derecho a ambos días libres pagos quienes, durante los doce meses inmediatos anteriores (1° de diciembre a 30 de noviembre), no registren inasistencias, llegadas tarde ni retiros anticipados, salvo aquellos casos amparados por licencias legales o convencionales (enfermedad, accidente de trabajo, licencias sindicales o especiales, etc.). Se admitirá una tolerancia de hasta quince (15) minutos de llegadas tarde por cada mes calendario, siempre que esos minutos no se distribuyan en más de cuatro (4) jornadas en el mismo mes. Esta tolerancia es estrictamente mensual y no trasladable.
- b) **Un día pago.** Tendrán derecho a uno de los dos días libres pagos (24 o 31 de diciembre, a elección de la empresa) quienes no registren inasistencias en el período y superen el límite previsto en el literal anterior sin exceder de veinte (20) minutos de llegadas tarde por mes calendario, siempre que esos minutos no se distribuyan en más de cuatro (4) jornadas en el mismo mes. El otro día será libre sin goce de sueldo, y el trabajador no deberá concurrir salvo convocatoria expresa de la empresa, en cuyo caso quedará obligado a asistir. Esta tolerancia es estrictamente mensual y no trasladable.

- c) **Sin días pagos.** Quienes no cumplan las condiciones de los literales a) o b) tendrán ambos días como libres sin goce de sueldo, y no deberán concurrir salvo convocatoria expresa de la empresa, en cuyo caso quedarán obligados a asistir.
- d) **Disposición transitoria.** La presente cláusula será de aplicación a partir del año 2026, respecto de los días 24 y 31 de diciembre de dicho año. A tales efectos, el período de control a considerar será el comprendido entre el 1° de diciembre de 2025 y el 30 de noviembre de 2026.

Comisión de Seguridad y Salud Laboral

Se ratifica la creación de la Comisión Especial Bipartita sectorial entre la Cámara y el STIQ sobre seguridad y salud laboral con los siguientes objetivos concretos:

- a) Jerarquizar este aspecto tan importante de la actividad laboral.
- b) Realizar seguimientos en cada fábrica.
- c) Promover la instalación y funcionamiento de cada bipartita por fábrica.
- d) Promover la capacitación.
- e) Ofrecer la intervención en situaciones complejas aportando ideas para las mejores soluciones.
- f) La promoción, prevención y seguimiento de la salud mental de las trabajadoras y los trabajadores, como dimensión esencial de la seguridad y la salud en el trabajo.

B) Beneficios que vienen de anteriores convenios

Día adicional de licencia

Los trabajadores del sector tienen 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).

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 período total de la ausencia provocada por el accidente no sea inferior a siete días.

Violencia doméstica y acompañamiento a víctimas de violencia doméstica o contra las mujeres basada en género (leyes N° 17.514 y N° 19.580)

Las partes expresan su repudio a cualquier forma de violencia y manifiestan su adhesión desde ya a la normativa nacional vigente a este respecto.

Los trabajadores del sector dispondrán de hasta 24 (veinticuatro) horas hábiles en cada año civil a los efectos de acompañar en instancias en el sistema de justicia 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).

El tiempo no podrá emplearse en fracciones inferiores a cuatro horas por vez.

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.

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 del sistema de justicia.

Salas de lactancia

Son de aplicación a las empresas del sector las disposiciones de la ley N° 19.530, de 24 de agosto de 2017 y decreto N° 234/2018, de 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.

Viernes de semana de turismo: día de asueto

El viernes de la semana de turismo será día de asueto sin que afecte al salario. Si se trabajara este día, el trabajador recibirá doble paga.

Reglamentación de la licencia sindical (art. 4° 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 4° 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.

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.

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.

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.

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

Gastos de movilidad.

[Vertical list of handwritten signatures in blue ink on the left margin]

[Handwritten signature in blue ink on the right side]

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 reliquidado 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.

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.

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.

Licencia por exámenes

Se registrará 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.

Horario continuo

Se recomienda a las empresas que estudien con su personal la posibilidad de implementar el horario continuo.

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.

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.

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 trabajador recibirá doble paga.

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.

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.

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.

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 reliquidado contra prestación de comprobantes.

Subsidio por fallecimiento

En caso de fallecimiento del trabajador y siempre que la empresa no contare con seguro de vida colectivo, se entregará a sus causahabientes, como contribución especial y por única vez, el importe correspondiente a un salario.

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.

Licencias especiales

El trabajador tendrá también derecho a las siguientes licencias especiales, sin que ello afecte a su salario.

[Vertical column of handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- 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 conceden siete días consecutivos.

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.

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.

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.

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 1° de enero del año de ingreso del funcionario, cuando dicho ingreso haya tenido lugar entre el 1° de enero y el 30 de junio, y a partir del 1° de enero del año siguiente al del ingreso, cuando éste se haya efectivizado entre el 1° 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 cómputo de la prima será la vigente al 1° 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.

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.

Adición de un día por exámenes génito-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 génito-mamarios (Papanicolau o mamografía), debiendo acreditar su uso por certificación médica. 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.

SÉPTIMO BIS: CATEGORÍAS Se encuentra vigente el ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS DE FECHA 19 DE DICIEMBRE DE 2024 respecto a CATEGORÍAS publicado en el GRUPO RESPECTIVO DE CONSEJO DE SALARIOS.

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

NOVENO: (Prevención de conflictos).- 1) 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. 2) 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. 3) La Comisión Bipartita será convocada por cualquiera de las partes. 4) 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. 5) 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, 6) Asimismo, las partes asumen el compromiso de trabajar en conjunto para la implementación de actividades de formación profesional y capacitación, con el objetivo de promover la actualización y adaptación de las competencias y aptitudes de los trabajadores en una dinámica de incorporación de nuevas tecnologías, minimización del impacto de la pérdida de puestos de trabajo, atención a la competencia originada en las empresas importadoras de productos veterinarios, etc.

DECIMO: (Cláusula de paz).- Durante la vigencia de este acuerdo, 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 comprendidos 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.

Leída que les fue las partes firman y ratifican en cinco ejemplares del mismo tenor.-

The image contains several handwritten signatures and printed names of representatives. On the left side, there are three signatures: a large one at the top, a smaller one in the middle, and another one below it. The name 'PLAUCHESTEINER' is printed below the middle signature. In the center, there is a signature and the name 'Viviana Dell'Acqua' printed below it, with 'División Negociación Colectiva M.T.S.S.' printed underneath. On the right side, there are three signatures: a large one at the top, a smaller one in the middle, and another one below it. The name 'Gonzalo Illarramendi' is printed below the middle signature, with 'División Negociación Colectiva M.T.S.S.' printed underneath. At the bottom right, the name 'Diego Zepeda' is printed above a signature, with 'P2' written below it.