

Ajustes salariales nominales				
	1º enero 2026	1º julio 2026	1º enero 2027	1º julio 2027
Nivel 1	3,6 %	2,8 %	3,5 %	3,3 %
Nivel 2	3,3 %	1,9 %	3,2 %	2,5 %
Nivel 3	2,9 %	1,7 %	2,7 %	1,6 %

IV) Tales ajustes salariales se aplicarán sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2025, al 30 de junio de 2026, al 31 de diciembre de 2026 y al 30 de junio de 2027 respectivamente.

V) Las partes acuerdan que la retroactividad generada desde el 1º de enero de 2026 hasta la fecha, será abonada de la siguiente manera: el 60 % al 10 de julio de 2026 y el 40 % restante al 10 de agosto de 2026.

CUARTO: Correctivos de Inflación.

I.- Al 1º de enero de 2027, se aplicará si corresponde, un ajuste salarial en más, por concepto de correctivo de inflación del período 1º de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026, comparando los ajustes otorgados con la inflación real del período mencionado.

II.- Correctivo final: Al 1º de enero de 2028, se aplicará si corresponde, un ajuste salarial en más, por concepto de correctivo de inflación del período 1º de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027, comparando los ajustes otorgados con la inflación real del período mencionado.

QUINTO: Salarios mínimos por categoría: Ningún trabajador, como consecuencia de los porcentajes de ajuste establecidos en la cláusula tercera, podrá percibir a partir del 1º de enero de 2026, un salario inferior a los salarios mínimos por categoría que surgen del anexo, que suscrito forma parte del presente acuerdo.

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 de la persona trabajadora de la Industria Avícola:** Se establece el 6 de enero de cada año como el "Día de la persona trabajadora 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.

7) **Categoría superior:** El personal que desempeñe 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:** las personas trabajadoras serán provistas 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) **Carne de salud:** Las empresas toman a su cargo, una vez por año, el pago del carnet de salud que corresponde las personas trabajadoras. 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 las personas trabajadoras 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.

En ningún caso las licencias aquí establecidas habrán de significar condiciones inferiores a las legalmente establecidas.

c) Se establece para las personas trabajadoras del sector una licencia especial remunerada de 48 horas anuales remunerados al año, para asistir con sus hijos y/o padres adultos mayores en caso de tratamientos oncológicos, así como en aquellas situaciones en las cuales se requiera un tratamiento consecuencia de que no tengan autonomía ambulatoria o presenten una severa incapacidad que les impida valerse por sí mismos. En caso que ambos padres se desempeñen en el mismo establecimiento, corresponderá únicamente 48 horas anuales, que podrán ser usufructuados por cualquiera de ellos. El goce de esta licencia especial no tendrá como consecuencia la pérdida de primas o beneficios vigentes asociados a la asistencia del trabajador. Estas licencias se deberán acreditar de forma fehaciente.

14) Nocturnidad: Las personas trabajadoras de las empresas comprendidos en el presente subgrupo, que desempeñen tareas en el horario de 22 a 06 horas, percibirán un complemento por nocturnidad del 20%, calculado sobre el sueldo o jornal base y en función de las horas efectivamente trabajadas en el horario referido.

15) Prima por matrimonio. A partir del 1° de enero de 2026, se abonará las personas trabajadoras que contraigan matrimonio una prima equivalente a \$ 3.170 (pesos uruguayos tres mil ciento setenta). La misma será abonada por única vez en la empresa donde los mismos cumplan funciones. Esta prima será incrementada en los mismos términos que los ajustes salariales del Nivel 1.

16) Prima por nacimiento y adopción. A partir del 1° de enero de 2026, se abonará a cada persona trabajadora en caso de nacimiento de hijos o adopción la suma de \$ 2.465 (pesos uruguayos dos mil cuatrocientos sesenta y cinco). Esta prima será incrementada en los mismos términos que los ajustes salariales del Nivel 1.

17) Inasistencia autorizada. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse dos días por año (por establecimiento), a efectos de la atención de asuntos de carácter particular. Los trabajadores que pretendan hacer uso de este beneficio deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima 24 horas, y su número en ningún caso podrá superar el 10 % (diez por ciento) del total del personal del sector donde desempeñan sus tareas.

El goce de este beneficio no supone el pago de salario, sin perjuicio de lo cual, no tendrá como consecuencia la total pérdida de primas o beneficios asociados a la asistencia las personas

trabajadoras que estuvieren vigentes en las empresas del sector, sino que la pérdida será proporcional al tiempo no trabajado.

18) Presentismo: I) Las empresas del sector abonarán, por concepto de prima por presentismo o asistencia, lo siguiente: a partir del 1º de enero de 2026, a) al personal de "Producción", la suma de \$ 1.142 semanales (pesos uruguayos mil ciento cuarenta y dos) nominales y b) al resto del personal, a excepción del personal administrativo la suma de \$ 4.566 (pesos uruguayos cuatro mil quinientos sesenta y seis) 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, donación de sangre y citación como testigo, así como las establecidas en el numeral 13 del artículo séptimo del presente acuerdo) 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 las personas trabajadoras hubieren sido convocados 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

Alfonso

Monica

[Signature]

BRUNO

[Signature]

[Signature]

AUGUSTO

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
MBS

generación por la totalidad del período considerado.

IX) Las primas por presentismo establecidas se incrementarán oportunamente por los ajustes nominales de salarios del Nivel 1 y correctivos de inflación que correspondan.

19) Canasta escolar: Las empresas del sector entregarán – por hijo y por establecimiento - una canasta escolar en el mes de marzo por valor de \$ 1.232 (pesos uruguayos mil doscientos treinta y dos), dicho monto será incrementado en los mismos términos que los ajustes salariales del Nivel 1.

La canasta escolar será entregada a los trabajadores cuyos hijos menores cursen Educación Primaria, Educación Secundaria (Ciclo Básico y Bachillerato) 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 \$ 1.323 (pesos uruguayos mil trescientos veintitres). Dicho monto será incrementado en los mismos términos que los ajustes salariales del Nivel 1. 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 de las personas trabajadoras vigentes.

Se establece para las personas trabajadoras 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.

Mano
Aves
R
Ojeda

Mano
Mano
Mano
C. Baurer

Mano
Mano
Mano
Mano
Mano
Mano
Mano

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.

[Handwritten signature]

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.

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.

[Handwritten signature]

26) Canasta por nacimiento de hijo/a: Las partes acuerdan la entrega de una canasta con artículos para recién nacido, por el nacimiento de hijo o hija de trabajador o trabajadora, por valor nominal de \$ 3.000 (pesos uruguayos tres mil).

[Handwritten signature]

27) Presentismo especial: Las partes acuerdan una prima por presentismo especial que regirá y se aplicará, exclusivamente, hasta el vencimiento del presente acuerdo, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2027.

[Handwritten signature]

I.- Las empresas del sector abonarán este beneficio si se verifican las siguientes condiciones: La prima por presentismo se generará siempre que las personas trabajadoras hayan cumplido con su trabajo en forma ininterrumpida y completa, es decir, que haya asistido puntualmente todos los días y, por tanto, que no haya registrado inasistencias o llegadas tarde y haya completado la totalidad de las jornadas para las que fuera convocado en los siguientes **dos** períodos de tiempo:

[Handwritten signature]

a) Desde la firma del presente acuerdo, es decir, desde el 26 de junio de 2026 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

[Handwritten signature]

b) Desde el 1º de enero de 2027 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

II.- Las inasistencias generadas como consecuencia de la licencia anual remunerada a la que las personas trabajadoras tuvieren derecho (leyes 12.590 y 13.556), así como aquellas que sean consecuencia del ejercicio del derecho de huelga en cualquiera de sus modalidades y las licencias por maternidad, tratamientos oncológicos o intervención quirúrgica no significarán la pérdida del beneficio.

La precedente constituye una lista de causas de inasistencias taxativa que serán las únicas que no generarán la pérdida del beneficio por ausencia al trabajo. Las partes acuerdan expresamente que las licencias médicas certificadas, o por accidente de trabajo o enfermedad profesional amparadas por el Banco de Seguros del Estado ocasionarán la pérdida del beneficio.

III.- Por cada uno de los períodos referidos, la prima que recibirán las personas trabajadoras que hayan cumplido con los requisitos relacionados consistirá en un día más de licencia, no acumulable año a año, que será remunerado como licencia y salario vacacional.

28) Los montos mencionados de los beneficios de la presente cláusula serán incrementados en los mismos términos que los ajustes salariales del Nivel 1.

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.

29) Salud Mental: Las empresas del sector se comprometen a coordinar en el ámbito de la Comisión de Seguridad y Salud de cada una de éstas (Decreto 291/007), la realización, durante la vigencia del presente acuerdo, de por lo menos dos talleres en donde la temática esté referida a salud mental y a la prevención de riesgos psico sociales (stress, acoso laboral, acoso sexual, y violencia). Los mismos serán dictados por el médico de la empresa o profesional especializado que el mismo recomiende, se dictarán preferentemente dentro del horario laboral y la concurrencia no será obligatoria.

OCTAVA: Licencia y actividad sindical.

I) 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.

II) 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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Aves

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

licencia es de carácter personal e indelegable y se mantendrá durante el lapso en que las personas trabajadoras desempeñen efectivamente el cargo que le da origen.

III) 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.

IV) 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.

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

VI) 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 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.

I) 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.

II) 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.

III) 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

Horacio

C. Basso

Auro

Pavoni

M. Basso

prevención, monitoreo y acción sobre los casos de acoso laboral o sexual, sea de forma vertical u horizontal en las empresas.

IV) 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 suicido, 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) Las personas trabajadoras 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. Asimismo, las empresas informarán de todos aquellos cambios o modificaciones de los procesos productivos que pudieren alterar, modificar o disminuir– en forma significativa – el número de puestos de trabajo.

DÉCIMO PRIMERA: Vigencia: Las partes acuerdan que los beneficios y condiciones de trabajo establecidos en las cláusulas séptima (excepto punto 27 – Presentismo especial -) octava y novena de este acuerdo se mantendrán en vigencia hasta que sean derogados o modificados por un convenio colectivo posterior de esta rama de actividad, celebrado dentro o fuera del ámbito de los Consejos de Salarios.

DÉCIMO SEGUNDA: Cláusula de paz y prevención de conflictos: Las partes acuerdan que durante la vigencia de este convenio los Comités o Sindicatos de empresa de la Industria Avícola así como la Federación Obrera de la Industria de la Carne se abstendrán de impulsar y/o promover la adopción de medidas de carácter gremial que tengan como fundamento aspectos o reivindicaciones de carácter económico, acordados o no en el presente convenio.

Se excluyen en forma expresa las medidas de acción gremial de carácter general que sean promovidas por el PIT-CNT o la FOICA.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Hoja1

INDUSTRIA AVÍCOLA		Ajuste enero 2026		
PRODUCCION		3,6 %	Franja 1	1,036
		3,3 %	Franja 2	1,033
		2,9 %	Franja 3	1,029
CATEGORIA A	\$185,35	1	Por Hora	
CATEGORIA B	\$198,49	1	Por Hora	
CATEGORIA C	\$222,68	1	Por Hora	
CATEGORIA D	\$239,81	2	Por Hora	
MANTENIMIENTO				
OFICIAL ESPECIALIZADO	\$298,58	2	Por Hora	
FRIGORISTA	\$298,58	2	Por Hora	
OFICIAL	\$265,48	2	Por Hora	
FOGUISTA	\$265,48	2	Por Hora	
MEDIO OFICIAL FRIGORISTA	\$265,48	2	Por Hora	
MEDIO OFICIAL	\$231,51	2	Por Hora	
PEON	\$205,70	1	Por Hora	
SERVICIOS				
PORTERO BALANCERO	\$217,80	1	Por Hora	
SERENO	\$186,01	1	Por Hora	
CONTROL BALANZA	\$198,48	1	Por Hora	
CHOFER CAMION O VEHICULO DE TRANSPORTE DE PERSONAL	\$40.531	1	Por Mes	
CHOFER REPARTIDOR	\$40.531	1	Por Mes	
CHOFER REPARTIDOR VENDEDOR	\$44.524	1	Por Mes	
CHOFER REPARTIDOR, VENDEDOR Y COBRADOR	\$49.949	2	Por Mes	
ACOMPAÑANTE DE CHOFER REPARTIDOR	\$29.817	1	Por Mes	
ACOMPAÑANTE VENDEDOR DE CHOFER REPARTIDOR	\$35.778	1	Por Mes	
ACOMPAÑANTE VENDEDOR Y COBRADOR DE CHOFER REPARTIDOR	\$41.975	1	Por Mes	
ADMINISTRACION				
ADMINISTRATIVO I	\$39.080	1	Por Mes	
ADMINISTRATIVO II	\$35.779	1	Por Mes	
TELEFONISTA / RECEPCIONISTA	\$32.803	1	Por Mes	
CADETE/MENSAJERO	\$29.817	1	Por Mes	
CAJERO	\$35.779	1	Por Mes	
COBRADOR	\$35.779	1	Por Mes	
VENDEDOR EXCLUSIVO	\$29.817	1	Por Mes	
PROMOTOR	\$32.800	1	Por Mes	

Ases Gue...

Rueda...

B...: ...

...

...

...

...