



República Oriental del Uruguay

Convenios

COLECTIVOS

Grupo 02 - Industria Frigorífica

Subgrupo 01 - Industria Frigorífica

Aviso N° 12391/014 publicado en Diario Oficial el 16/05/2014

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. José Bayardi

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

CONVENIO En la Ciudad de Montevideo el día 11 de abril de 2014, reunido el Consejo de Salarios Grupo 2 de "Industria Frigorífica", Subgrupo No. 01: "Industria Frigorífica", comparecen: por el **PODER EJECUTIVO**: Dr. Nelson Loustaunau, Dr. Juan Díaz y Dra. Silvana Golino, **DELEGADOS EMPRESARIALES**: Dra. Tatiana Ferreira Brum, Sr. Daniel Belerati y Dr. Diego Viana, quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de las empresas que componen el sector de la Industria Frigorífica; **DELEGADOS DE LOS TRABAJADORES**: Sres. Ariel Yakes, Adrián Pérez, Luis Muñoz y Elbis Acosta en nombre y representación de la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines (FOICA), quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de los trabajadores de la Industria Frigorífica. ACUERDAN la celebración del siguiente Convenio Colectivo, que regulará las condiciones laborales del Grupo No. 2 "INDUSTRIA FRIGORÍFICA", Sub Grupo 01 "INDUSTRIA FRIGORÍFICA".

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales.

El presente acuerdo abarcará el período de 36 meses comprendido entre el 1ero. de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2016. Las cláusulas de ajuste salarial contenidas en el presente acuerdo rigen exclusivamente por el plazo del mismo y se extinguirán de pleno derecho a su vencimiento el 31/12/16, rigiéndose las demás cláusulas por lo previsto en la décimo segunda del presente documento. Los salarios se ajustarán anualmente de acuerdo a la suma de los siguientes ítems:

- a) Inflación proyectada. Promedio entre la meta mínima y la meta máxima de Inflación Centro de la Banda del B.C.U. entre el 1/01/2014 y 31/12/14.
- b) 1,5% anual por incremento real de base.
- c) Por concepto de flexibilidad sectorial condicional, en forma anual, el porcentaje que surja del siguiente indicador, que se medirá por año civil, a contar desde el 1° de enero de 2013.
 - c.1) Hasta 1.900.000. (un millón novecientos mil) animales faenados: 0%.
 - c.2) Entre 1.900.001. (un millón novecientos mil uno) y 2.100.000 (dos millones cien mil) animales faenados: 0,5%
 - c.3) Entre 2.100.001 (dos millones cien mil uno) y 2.350.000 (dos millones trescientos cincuenta mil) animales faenados: 1%
 - c.4) De 2.350.001 (dos millones trescientos cincuenta mil uno) animales faenados en adelante, 1,5%.
- d) Se efectuarán correctivos entre la inflación esperada y la real en las siguientes fechas: el 1° de enero de 2014, el 1° de enero de 2015, el primero de enero de 2016, el primero de enero de 2017.

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 No. 2, Sub Grupo 01 "INDUSTRIA FRIGORÍFICA", con excepción del personal de dirección, supervisión y mandos medios, cuya remuneración al 31 de diciembre de 2013 sea superior a \$ 60,000 (pesos uruguayos sesenta mil) mensuales, nominales.

TERCERO: Ajuste salarial del 1ero. de enero de 2014.

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2013, un 10,70% (diez con setenta por ciento) de incremento salarial, el cual surge de la acumulación de los siguientes ítems:

- a. 3,35% por concepto de correctivo entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1 de enero de 2013 y 31 de diciembre de 2013.

b. 5% por concepto de inflación proyectada para el período 1 de enero de 2014 y 31 de diciembre de 2014.

c. 1,5% (uno con cincuenta por ciento) por incremento real de base.

d. 0,5% (cero cinco %) por concepto de desempeño del sector por haber sido la faena entre el 1/01/2013 el 31/12/2013 de 1.982.396 bovinos faenados.

CUARTO: Salarios mínimos por categoría.

Ningún trabajador, como consecuencia de los porcentajes de aumento establecidos en la cláusula anterior, podrá percibir a partir del 1ero. de enero de 2014, menos de los siguientes salarios mínimos por categoría:

A) PRODUCCIÓN - CÁMARAS DE FRÍO - MANTENIMIENTO.

Categorías	(1)	(2)	(3)
Ofic. Espec.	\$ 73,22 x hora		\$ 97,63 x hora
Oficial "A"	\$ 64,42 x hora	\$ 64,42 x hora	\$ 88,02 x hora
Oficial "B"	\$ 60,74 x hora	\$ 60,74 x hora	\$ 83,36 x hora
Medio Oficial	\$ 57,90 x hora	\$ 58,69 x hora	\$ 76,59 x hora
Peón Práctico	\$ 56,08 x hora	\$ 57,36 x hora	\$ 65,76 x hora
Peón - Aprendiz	\$ 50,11 x hora	\$ 53,22 x hora	\$ 50,11 x hora

(1) - Corresponde a las secciones de: Faena, Menudencias, Mondonguería, Tripería, Cueros, Mangas y corrales, Grasería comestible, Grasería industrial y subproductos, Desosado, Tasajo, Paté, Crudo y carne cocida congelada, Conservas, Servicios.

(2) - Corresponde a la sección de: Cámaras de Frío.

(3) - Corresponde a las secciones de: taller y mantenimiento, Sala de máquinas, Sala de calderas.

B) ADMINISTRACIÓN - COMPUTACIÓN - SERVICIOS TECNICOS.

Nivel 1- Secretaría A - Programador	\$ 29.856
Nivel 2 - Administrativo I - Cajero A - Operador Programador	\$ 27.006
Nivel 3 - Administrativo II - Secretaria B - Vendedor A - Ayudante de ingeniero, Ayudante de arquitecto, Operador Senior	\$ 22.320
Nivel 4 - Administrativo III - Secretaria C- Vendedor B Cajero B - Cobrador - Dibujante - Ayudante de Laboratorio - Operador Junior	\$ 19.218
Nivel 5 - Enfermero-Telefonista-Recepcionista-Digitador	\$ 16.864
Nivel 6 - Administrativo IV-Auxiliar de arquitectura Auxiliar de laboratorio	\$ 14.512
Nivel 7 - Administrativo V	\$ 12.967
Nivel 8- Cadete- Mensajero	\$ 11.160

C) Importe salarial sustitutivo de carne y comedor Se establece desde el 1° de enero de 2014 en la suma de \$ 2.228 por mes, sobre la base proporcional de 125 horas trabajadas en el mes. El sustitutivo de carne y comedor se ajustará en las mismas oportunidades y en los mismos porcentajes que los salarios.

D) Prima por Productividad mínima:

1) Se estipula que todo trabajador perteneciente a las secciones de Producción y Cámaras de frío, percibirá una prima por productividad mínima equivalente:

- a) al 42% del salario mínimo establecido para su categoría a partir del 1° de enero de 2014.
- b) al 44% del salario mínimo establecido para su categoría a partir del 1° de enero de 2015
- c) al 46% del salario mínimo establecido para su categoría a partir del 1° de enero de 2016.

2) El personal perteneciente a las secciones de Administración, Computación y Servicios Técnicos, percibirá una prima por productividad mínima, equivalente al 25% del salario mínimo establecido para su categoría a partir del 1/1/2014 y durante la vigencia del presente convenio.

3) El personal perteneciente a la sección de Mantenimiento, percibirá una prima por productividad mínima, equivalente al:

- a) 37% del salario mínimo establecido para su categoría a partir del 1° de enero de 2014,
- b) al 38% del salario mínimo establecido para su categoría a partir del 1° de enero de 2015
- c) al 39% del salario mínimo establecido para su categoría a partir del 1° de enero de 2016.

Todas las secciones tendrán las siguientes salvedades: No tendrán derecho a ésta prima, aquellos trabajadores que perciban una suma por productividad de cualquier especie, o por Tasa horaria básica, o una combinación de ambos, por encima de lo aquí pactado.

Aquellos trabajadores que no perciban productividad, o perciban una cifra inferior a la presente, así como aquellos que perciban tasas horarias inferiores al monto que resulta de aplicar la prima sobre los mínimos por categorías, percibirán la diferencia entre lo que cobran y el monto antes referido.

Tampoco será cobrada por aquellos operarios, que perciban un valor o tasa horaria básica, que sumada a la productividad otorgada, esté por encima de los mínimos establecidos, según sea la sección que corresponda.

E) Prima por antigüedad anual: Se establece en un 2% (dos por ciento) de una base de prestación y contribución, a partir del primer año de vinculación laboral.

2) AJUSTE SALARIAL DEL 1° DE ENERO DE 2015.

El ajuste salarial a realizarse el 1° de enero de 2015 corresponderá a la acumulación de los siguientes ítems:

- a) Correctivo entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1° de enero de 2014 y 31 de diciembre de 2014.
- b) Inflación proyectada para el período 1° de enero de 2015 y 31 de diciembre de 2015. Promedio entre la meta mínima y la meta máxima de inflación. Centro de la banda del B.C.U. correspondiente al período 1/01/2015 al 31/12/2015.

c) 1,5% (uno con cincuenta por ciento) por incremento real de base

d) Por concepto de flexibilidad sectorial condicional, en forma anual, el porcentaje que surja del siguiente indicador, que se medirá por año civil, a contar desde el 1° de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre del 2014.

d.1) Hasta 1.900.000. (un millón novecientos mil) animales faenados: 0%.

d.2) Entre 1.900.001. (un millón novecientos mil uno) y 2.100.000 (dos millones cien mil) animales faenados: 0,5%

d.3) Entre 2.100.001 (dos millones cien mil uno) y 2.350.000 (dos millones trescientos cincuenta mil) animales faenados: 1%.

d.4) De 2.350.001 (dos millones trescientos cincuenta mil uno) animales faenados en adelante, 1,5%

3) AJUSTE SALARIAL DEL 1° DE ENERO DE 2016.

El ajuste salarial a realizarse el 1° de enero de 2016 corresponderá a la acumulación de los siguientes ítems:

- a) Correctivo entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1 de enero de 2015 y 31 de diciembre de 2015.
- b) Inflación proyectada para el período 1° de enero 2016 y 31 de diciembre de 2016. Promedio entre la meta mínima y la meta máxima de inflación. Centro de la banda del B.C.U. correspondiente al período 1° de enero de 2016 y 31 de diciembre de 2016.
- c) 1,5% (uno con cincuenta por ciento) por incremento real de base.
- d) Por concepto de flexibilidad sectorial condicional, en forma anual, el porcentaje que surja del siguiente indicador, que se medirá por año civil, a contar desde el 1° de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2015:
- d.1) Hasta 1.900.000. (un millón novecientos mil) animales faenados: 0%.
- d.1) Entre 1.900.001. (un millón novecientos mil uno) y 2.100.000 (dos millones cien mil) animales faenados: 0,5%.
- d.3) Entre 2.100.001 (dos millones cien mil uno) y 2.350.000 (dos millones trescientos cincuenta mil) animales faenados: 1%
- d.4) De 2.350.001 (dos millones trescientos cincuenta mil uno) animales faenados en adelante, 1,5%.
- 4) CORRECTIVO AL FINAL DEL CONVENIO.** Las eventuales diferencias en más o en menos entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016, serán corregidas el 1 de enero del 2017.

QUINTO. REGULACIONES:

5.1. 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 legal".

5.2. Descansos intermedios:

Se ratifica la vigencia preceptiva del descanso intermedio de 30 minutos, para todo el personal obrero comprendido en el grupo 2 sub. Grupo 01, de los Consejos de Salarios, y además los 10 minutos de descanso que se gozan en cada media jornada, abonados como trabajo efectivo.

5.3 Jornada frustrada: En caso de realizarse jornadas de trabajo inferiores a cuatro horas, se deberá abonar a los operarios convocados, el jornal correspondiente a media jornada, como si efectivamente las hubieren trabajado. Las jornadas superiores a cuatro horas, se abonarán con arreglo a las realmente laboradas.

5.4. Entrega gratuita de equipos y herramientas:

En las secciones que corresponda, el operario será provisto sin cargo, de los siguientes elementos de trabajo: dos trajes, dos pares de botas de goma por año, y un casco aprobado por el BSE por única vez; dos cuchillos por año; una vaina; una chaira, y un gancho por una sola vez. Cuando se trabaje en tareas con agua u otros elementos que puedan afectar al operario o a su indumentaria, será provisto, de dos delantales impermeabilizados y dos equipos de agua por año para los trabajadores cuya tarea lo requiera. En caso de uso indebido se cobrará el gasto de reposición.

5.5. Pago a los operarios por realizar trabajos fuera de las empresas:

Serán de cargo de las empresas, los gastos en que incurran los trabajadores por concepto de viáticos, cuando se dispongan que los mismos desempeñen tareas fuera de su lugar habitual de trabajo, los que deberán ser justificados en cada caso.

5.6 Compensación por trabajo nocturno

a) Cuando un trabajador cumpla tareas dentro del horario nocturno, tendrá una bonificación del 20% sobre el valor de su salario básico simple.

b) A los efectos del ítem anterior, se considerará horario nocturno el comprendido entre las 22 hs y las 6 hs. No obstante, dicho período de 8 horas podrá ser adelantado o atrasado en común acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores, y en este caso, ese horario será el que tenga vigencia para el ítem anterior.

c) Cuando el trabajador cumpla tareas parte en horario nocturno y parte no, la bonificación establecida se pagará solamente sobre las horas trabajadas en el horario nocturno. Si las horas trabajadas en horario nocturno son 5 (cinco) o más, la jornada se reputará nocturna.

d) Cuando un trabajador que haya trabajado habitualmente un horario nocturno, cualquiera fuere el tiempo en que haya permanecido en dicho régimen, pase a trabajar en horario diurno, dejará de percibir la mencionada bonificación.

e) Lo percibido por el trabajador por concepto de bonificación de horario nocturno, deberá computarse a los efectos del cálculo de jornal de licencia y salario vacacional. Si el horario es parte nocturno y parte diurno, se considerará a dichos efectos la remuneración como variable.

5.7. Servicio de locomoción: Las empresas seguirán proporcionando un servicio de locomoción en las zonas en las que existe servicio estable de compañías de ómnibus, con igual recorrido que éstos, durante las horas en que el mismo no funciona, para el caso de convocatoria general. Cuando dicho servicio de ómnibus no exista, se proveerá de transporte con un recorrido fijo a los fines de facilitar el arribo y retorno de los trabajadores, brindándose estos servicios desde y hasta los lugares en que existan líneas de locomoción.

5.8. Quebranto de caja: Se establece para los cajeros el valor mínimo de quebranto de caja, en el equivalente al 10% del salario de cajero, siendo privativo de cada empresa, el régimen de liquidación del mismo.

5.9. Vestimenta personal administrativo: En caso de que las empresas exijan a su personal administrativo vestimenta uniforme, será provista por éstas sin costo alguno para los trabajadores.

5.10. Remuneración por categoría menor y superior: Los operarios que desempeñen transitoriamente una tarea retribuida con remuneración menor de la suya, percibirán el salario correspondiente a su categoría propia y si el traslado se produjera a tarea compensada con mayor remuneración, percibirán el jornal asignado a la misma, siempre y cuando la desempeñe por un período no menor a media jornada, por el tiempo efectivamente trabajado.

5.11. Tareas simultáneas: Todo aquel operario que desempeñe en forma simultánea dos o más tareas, en una línea de producción, con independencia de la categoría o de la sección a la cual corresponda, recibirá un incremento salarial de un 15% (quince por ciento) sobre su retribución propia, sujeto a la condición de que dicha situación se mantenga. Este porcentaje podrá ser aumentado mediante acuerdo de partes.

5.12. Descanso para trabajadores de cámara de frío: Por trabajadores de cámara de frío se entiende a los que trabajan a temperaturas inferiores a 6° sobre cero. Dichos trabajadores dispondrán de 15 minutos de descanso fuera del frío, por cada 45 minutos trabajados dentro del mismo. Este descanso se computará como tiempo efectivamente trabajado.

5.13. Remuneración por categoría superior para el personal administrativo: Si un funcionario administrativo desempeña una función en un plazo de 10 días hábiles continuos o 10 días hábiles discontinuos en un plazo de 6 meses, cuya retribución salarial es mayor a la suya, corresponderá el pago de la diferencia salarial, la cual se liquidará en el primer caso con el salario del mes en que desempeñó dicha función; y en el segundo caso, al vencimiento del plazo estipulado.

5.14. Contrato a prueba: El contrato a prueba para los trabajadores de la Industria Frigorífica, tendrá un plazo máximo de 90 días efectivamente trabajados.

5.15. Licencia especial: Un día remunerado, por examen de PAP y/o mamografía, adicional al establecido legalmente y de un día para exámenes prostático-urológicos. Esta última se otorgará a partir de los 40 años. Estas licencias se deberán acreditar de forma fehaciente.

5.16. Carné de salud: Las empresas se harán cargo, una vez al año, del costo del carné de salud de todos los trabajadores. En el caso en que el mismo se realice dentro de las instalaciones de la empresa, el tiempo insumido en el mismo, se considerará como efectivamente trabajado.

5.17 Carné de manipulador de alimentos. Asimismo las empresas pagarán el costo del curso de manipulador de alimentos cuando el mismo sea obligatorio para la empresa y siempre que el trabajador concorra al mismo en los días y horarios establecidos para realizarlo. Si el curso coincide con las horas de trabajo, las mismas serán abonadas por la empresa.

5.18. 28 de mayo: Se establece que el 28 de mayo de cada año será considerado como feriado no laborable pago, para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio.

5.19. Inasistencia autorizada. Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse tres días por año a efectos de la atención de asuntos de carácter particular. Los trabajadores que pretendan hacer uso de este beneficio deberán solicitarlo a la empresa con una antelación mínima de 72 horas y autorizarse por ésta antes de hacer uso de la misma.

El goce de este beneficio no supone el pago de salario, sin perjuicio de lo cual, no tendrá como consecuencia la pérdida de primas o beneficios asociados a la asistencia del trabajador que estuvieren vigentes en las empresas del sector.

5.20 Normas sobre igualdad. Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género, ley 16.045 de no discriminación por sexo, ley 17.514 sobre violencia doméstica, ley 17.242 sobre prevención de cáncer genitomamario, ley 17.817 sobre racismo, xenofobia y toda forma de discriminación, ley 18.561 sobre prevención y sanción del acoso en el ámbito laboral. Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes. (CIT 100, 111, 156) y Declaración Sociolaboral del Mercosur. Queda expresamente establecido que el sexo no será causal de diferencia en las remuneraciones, y se comprometen a respetar el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cuanto a ascensos, otorgamiento de tareas y salarios.

5.21 Empleo juvenil. Las partes resaltan la importancia de las acciones tendientes a facilitar el empleo juvenil plasmadas en la ley 19.133.

5.22 Prima por matrimonio, nacimiento y adopción Las empresas abonarán una prima por matrimonio, nacimiento, o adopción cuyo valor será de \$ 1.000 la que se reajustará en las oportunidades y porcentajes de ajuste del salario. El hecho se acreditará mediante la partida correspondiente.

SEXTO. Licencia y actividad sindical:

6.1. Las empresas pagarán como efectivamente trabajadas, las horas en que deban cumplir tareas sindicales los integrantes de la dirección de sus respectivos sindicatos, delegados o representantes designados a tales efectos, hasta los máximos mensuales establecidos, calculados sobre los trabajadores que figuran en planilla, de acuerdo al siguiente detalle:

- | | |
|-------------------------------|-----------------------|
| a) Hasta 350 trabajadores: | 82 horas sindicales. |
| b) De 351 a 450 trabajadores: | 104 horas sindicales. |

- c) De 451 a 550 trabajadores: 126 horas sindicales.
- d) De 551 a 650 trabajadores 148 horas sindicales.
- e) De 651 trabajadores en adelante: 170 horas sindicales.

Las horas establecidas son mensuales y no acumulables.

6.2. En caso de 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 100 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.

Esta licencia sindical se otorga hasta un total de 11 dirigentes nacionales de la FOICA

6.3. Las empresas facilitarán la colocación y utilización de carteleras sindicales, en lugares adecuados y de fácil acceso para los empleados.

6.4. Cuando el empleado afiliado a una organización sindical en cada empresa, lo solicite y lo consienta en forma escrita, ésta descontará 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 en un plazo de cinco días hábiles a partir de la liquidación de haberes, a la o a las personas que la organización sindical indique, lo que deberá ser comunicado a la empresa en forma fehaciente.

SÉPTIMO Salud y Seguridad Laboral. Las partes empleadora y trabajadora reafirman la importancia de la constitución de la Comisión Bipartita de Salud y Seguridad Laboral, creada según convenio colectivo de 11 de mayo de 2011, la que se encuentra trabajando en los temas concernientes a la misma, comprometiéndose ambas partes a brindar el apoyo necesario para su buen funcionamiento y al cumplimiento cabal de las normas vigentes en la materia aplicables a la Industria Frigorífica.

OCTAVO Comisión de categorías:

Se formará una comisión bipartita que comenzará a estudiar las categorías de las diferentes secciones que no estén comprendidas (puestos nuevos) en los laudos vigentes. La misma comenzará a funcionar a partir del 1º de junio de 2014, y en caso de arribarse a acuerdo, el mismo tendrá vigencia a partir de su celebración.

NOVENO Cláusula de paz:

9.1. Las partes acuerdan que durante la vigencia de este convenio, los Comités o Sindicatos de empresa de la Industria Frigorífica, 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 por reivindicaciones de carácter económico, y/o que tengan fundamento en aspectos o reivindicaciones acordados y discutidos en el presente Convenio.

9.2. Se excluyen en forma expresa las medidas de acción gremial de carácter general que sean promovidas por el PIT-CNT, y las medidas de acción gremial de carácter general que sean promovidas por la FOICA, por motivos distintos a lo establecido en el numeral 9.1. de esta cláusula.

DÉCIMO: Normas de prevención y solución de conflictos:

Las partes acuerdan en caso de diferendo o conflicto, antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier tipo, que los involucrados agotarán

las instancias de diálogo a los efectos de encontrar soluciones al mismo, y en caso de mantenerse el diferendo, se someterá el mismo al Consejo de Salarios del grupo 2, subgrupo 1 Industria Frigorífica, el que cumplirá las funciones de conciliación previstas en la Ley No. 10.449 y/o Dinatra.

DÉCIMO PRIMERO. Cláusula de Salvaguarda:

Las partes acuerdan, que si durante la vigencia de éste convenio se suscitara una caída del PBI (considerando el promedio del año móvil), una alteración sustancial de la inflación (por encima del 12% 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 de éste subgrupo- se discutirán las cláusulas del presente acuerdo quedando vigente el actual, mientras se verifique dicha discusión.

DÉCIMO SEGUNDO Vigencia:

Al vencimiento del presente acuerdo del Consejo de Salarios, mantendrán plena vigencia todas las cláusulas del mismo hasta que sean modificadas o derogadas por un nuevo acuerdo de convenio colectivo posterior, de esta rama de actividad celebrado dentro o fuera del ámbito de los consejos de salarios.