



República Oriental del Uruguay

Convenios

COLECTIVOS

***Grupo 24 - Forestación
(incluido Bosques, Montes y Turberas)***

Aviso N° 16853/013 publicado en Diario Oficial el 28/05/2013

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

ACTA DE VOTACION.- En la ciudad de Montevideo el día 21 de mayo de 2013 reunido el Consejo de Salarios Grupo 24 "Forestación (incluido Bosques, Montes y Turberas)" integrado por: Delegados del Poder Ejecutivo: Lic. Marcela Barrios y Dra. María del Luján Charrutti. Delegados de los Trabajadores: Fernando Oyanarte y Milton Méndez, asistidos por el Sr. Hugo de los Santos, en su carácter de delegados del sector trabajador al Consejo de Salarios y en representación del Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Anexos (SOIMA), que constituyen domicilio en la Sede del SOIMA sita en Hocquart 1523. Delegados de los Empleadores: Roberto Falchetti, Enrique Ramos, Rafael Sosa e Ismael Tudurí, en su carácter de delegados del sector empleador al Consejo de Salarios y en representación de la Sociedad de Productores Forestales (S.P.F), que constituyen domicilio en su Sede ubicada en 18 de Julio 1474 apto. 701; Compareciendo el SOIMA y la SPF en su carácter de organizaciones más representativas del respectivo sector involucrado.

Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores, luego de conocidos los Lineamientos Económicos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo, conforme a lo establecido por el art. 12 de la ley 18.566, y de recíprocas concesiones entre ambas; presentan a consideración del Consejo de Salarios la siguiente fórmula de votación.

CAPITULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL ACUERDO.

PRIMERO: AMBITO DE APLICACIÓN: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y al personal dependiente de las mismas que componen el sector forestal incluido en el Grupo 24 de los Consejos de Salarios. SEGUNDO: VIGENCIA DEL ACUERDO: La vigencia de las estipulaciones y beneficios del presente acuerdo comenzará a partir del 1 de enero del 2013 y se extinguirá el 31 de diciembre de 2015.

TERCERO: En el mes de setiembre de 2015 las partes iniciarán negociaciones con el objetivo de suscribir un nuevo acuerdo.

CAPITULO II: SALARIOS MÍNIMOS Y AJUSTES SALARIALES.

CUARTO: SALARIOS MÍNIMOS: I) A partir del 1º de enero de 2013, las escalas de salarios mínimos nominales de los trabajadores vigentes al 31 de diciembre de 2012, se incrementarán en un 11,42% (once con cuarenta y dos por ciento), y serán las siguientes:

Peón Común, \$ 390 jornal;
Peón Especializado, \$ 436 jornal;
Maquinista 1, \$ 508 jornal;
Maquinista 2, \$ 559 jornal;
Maquinista especializado, \$ 589 jornal;
Administrativo, \$ 12.354 mensual;
Capataz, \$ 15.177 mensual;
Supervisor, \$ 17.040 mensual;

Los salarios mínimos podrán integrarse con partidas fijas y/o variables (incentivos por productividad o rendimiento, comisiones, destajo, etc.). Asimismo, podrán integrar los salarios mínimos las partidas establecidas por el Art. 167 de la ley 16.713.

Los salarios mínimos y los ajustes salariales establecidos en este convenio se aplican a los trabajadores remunerados por mes, por día o por hora.

Los trabajadores podrán recibir remuneraciones a destajo, las que por su naturaleza son esencialmente variables en más o en menos, pero en ningún caso podrán percibir una remuneración inferior al equivalente a los salarios mínimos establecidos, atendiendo al total de las jornadas trabajadas en el mes, o su proporción.

II) Se establece a partir del 1ero de enero de 2014 un salario mínimo para el sector,

por el cual ningún trabajador podrá percibir un jornal nominal inferior a \$ 430 (pesos uruguayos cuatrocientos treinta).

Dicho salario mínimo será de \$ 475 (pesos uruguayos cuatrocientos setenta y cinco) nominales a partir del 1ro de enero de 2015.

QUINTO: AUMENTOS SALARIALES PARA LOS QUE PERCIBEN SALARIOS SUPERIORES A LOS MINIMOS.

A. Todos los trabajadores que, una vez aplicada la escala del numeral Cuarto no superen una vez y media el mínimo mensual nominal del Peón Especializado incluido el ficto de alimentación y vivienda (es decir 19.443 pesos) recibirán un incremento a partir del 1º de enero de 2013 en un 6,79%, de acuerdo al resultado de la siguiente fórmula: $1,007 \times 1,05 \times 1,01 = 1,0679$, resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- a) 0.7% por concepto de correctivo por la diferencia entre la inflación real y la proyectada en el semestre anterior
- b) 5% por concepto de inflación proyectada para el año 2013 según centro del rango meta de inflación definido por el Banco Central.
- c) 1% por concepto de incremento real.

En enero de los años 2014 y 2015 recibirán los siguientes ajustes:

* 100% del IPC proyectado anual según centro del rango meta de inflación definido por el Banco Central.

* Correctivo anual por la diferencia entre la inflación real y la proyectada en el año anterior. .

* Un incremento real de 1.25% anual si se cumple la condición de que el crecimiento del valor del dólar interbancario al 31 de diciembre de cada año es mayor al crecimiento de la inflación en un 25% en el año inmediato anterior.

B. Todos los trabajadores que, aplicada la escala anterior, superen una vez y media el mínimo mensual nominal del Peon Especializado incluido el ficto de alimentación y vivienda (es decir 19.443 pesos) al 1ro de enero de 2013; recibirán un incremento a partir del 1º de enero de 2013 de un 5,73%, de acuerdo al resultado de la siguiente fórmula: $1,007 \times 1,05 = 1,0573$, resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- a) 0.7% por concepto de correctivo, por la diferencia entre la inflación real y la proyectada en el semestre anterior
- b) 5% por concepto de inflación proyectada anual para el año 2013 según centro del rango meta de inflación definido por el Banco Central.

A partir de los 1 de enero de los años 2014 y 2015 recibirán los siguientes ajustes:

* 100% del IPC proyectado anual.

* Correctivo anual entre la inflación real y la proyectada en el año anterior.

* Un incremento real de 0.75% anual si se cumple la condición de que el crecimiento del valor dólar interbancario al 31 de diciembre de cada año es mayor al crecimiento de la inflación en un 25% en el año inmediato anterior.

C. ACTAS DE AJUSTES SALARIALES: Las partes acuerdan que en enero 2014 y enero 2015, se reunirán a los efectos de cuantificar, a través de un acta, los ajustes que habrán de aplicarse a partir del primer día de los referidos meses.

SEXTO: FICTO DE ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA: Los trabajadores que no reciban alimentación ni vivienda ("secos") percibirán, además de los salarios que correspondan, la suma nominal de \$ 2.070 (dos mil setenta pesos uruguayos) por mes o su equivalente diario de \$ 83 nominales por día efectivamente trabajado, suma que se ajustará anualmente conforme al IPC del año anterior.

CAPITULO III: CONDICIONES DE TRABAJO.

SÉPTIMO: La delegación de empleadores y la delegación de trabajadores han acordado la regulación de las condiciones de trabajo que se pactan a continuación.

Ambas delegaciones profesionales declaran que esta regulación, en su conjunto, es más favorable que la dispuesta por la normativa vigente. Esta declaración comprende a todas y cada una de las condiciones acordadas en la presente negociación, cuya aplicación integral (aumentos salariales, beneficios especiales, pago en días de lluvia, etc) conforma globalmente una situación más ventajosa para los trabajadores comprendidos en ella.

OCTAVO: DESCANSOS INTERMEDIOS. En las empresas en que la jornada de trabajo sea continua, los trabajadores gozarán de un descanso intermedio de media hora paga, que se considerara como tiempo trabajado a todos los efectos.

En caso de jornada discontinua, el descanso intermedio será de dos horas y media, no pagas, acordándose por este acuerdo la posibilidad de reducirse hasta una hora no paga, lo que podrá variar por decisión del empleador conforme a los ciclos estacionales (primavera/verano, otoño/invierno).

NOVENO: DESCANSO SEMANAL: El descanso semanal será preferentemente el día domingo, sin perjuicio de lo cual las partes podrán convenir que dicho descanso será en otro día de la semana, ya sea fijo o rotativo.

DECIMO: DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA SEMANAL: Las partes profesionales manifiestan su acuerdo a que en las empresas se puedan suscribir convenios de distribución de la jornada semanal diferentes a los regímenes que funcionan actualmente, con jornadas de mayor duración y acumulación de descansos y a presentar los convenios que resultaran al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro. A esos efectos las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos de la actividad, la SPF y el SOIMA, firmantes de este Acuerdo, atendiendo a las previsiones de los Convenios Internacionales del Trabajo, manifiestan su conformidad con la implementación de sistemas especiales de distribución de la jornada que cumplan con esas características.

Asimismo, y en acuerdo con el trabajador, se podrá aplicar un régimen de acumulación de los días de descanso semanal a períodos quincenales o mensuales, en cuyo caso, el tiempo de descanso generado deberá ser gozado en forma íntegra y sin interrupciones dentro de la quincena o mes siguiente, según corresponda.

DECIMO PRIMERO: DISTRIBUCIÓN DEL SÁBADO: Las partes acuerdan que conforme a la normativa vigente, podrán eliminarse o reducirse las jornadas de los días sábados o del sexto día de trabajo. Cuando ello ocurra, las horas de ese día se distribuirán en los restantes días de la semana, los cuales tendrán una duración de hasta 9 horas 36 minutos, en las jornadas discontinuas, o 9 horas 30 minutos en las jornadas continuas, más el período de descanso intermedio que se disponga y que no se computará como trabajo efectivo a esos efectos.

En cada empresa se podrá adoptar el régimen de jornadas y horarios que considere más adecuado y dentro de una misma empresa se podrán aplicar diversos horarios, según las características propias o exigencias del trabajo.

DECIMO SEGUNDO: TIEMPO DE TRASLADO: El tiempo de traslado hacia y desde los lugares de trabajo, no se computará en ningún caso como tiempo trabajado. El trabajo efectivo se computará desde el momento de llegada al establecimiento o lugar de realización de las tareas y hasta la finalización efectiva de la jornada laboral. En los trabajos que se efectúen a distancia de las poblaciones o centros urbanos y por tratarse de actividad rural, cuando los trabajadores sean conducidos por cuenta del empleador, si la duración del viaje de ida y vuelta desde el límite urbano al lugar de destino o viceversa, es superior a sesenta minutos en cada trayecto, tendrán derecho al cobro de una compensación por traslado equivalente a \$ 65 (pesos uruguayos sesenta y cinco) nominales por cada día efectivamente trabajado en esas condiciones. Esta compensación se ajustará

en el mismo porcentaje y oportunidad en que se apliquen los incrementos salariales correspondientes.

DECIMO TERCERO: USO DE MOTOSIERRA PROPIA DEL TRABAJADOR: Aquellos trabajadores que con el consentimiento del empleador utilicen su propia motosierra percibirán una compensación por concepto de reintegro por el uso y desgaste de la misma una suma equivalente a \$ 194 (pesos uruguayos ciento noventa y cuatro) por cada día efectivamente trabajado, suma que se incrementará conforme al IPC pasado, en las oportunidades de los ajustes salariales previstos en este acuerdo.

Así mismo se acuerda que en esos casos las empresas deberán proporcionar el combustible y el aceite necesario para el funcionamiento de la motosierra.

DÉCIMO CUARTO: ROPA DE TRABAJO: Las empresas proporcionarán, sin cargo y en carácter de préstamo, ropa de trabajo a sus operarios dos veces al año. En tal sentido, entregarán un pantalón y una camisa antes del inicio del verano, y un pantalón y una camisa de abrigo antes del inicio del invierno. **DÉCIMO QUINTO: LICENCIA ESPECIAL PARA EXAMENES GINECOLOGICOS:** Las trabajadoras que se realicen el examen del Papanicolaou y el de mamografía tendrán derecho a un día anual de licencia paga adicional al previsto legalmente si presentan certificación médica que indique la necesidad de reiterarlos o que acredite que no es posible efectuar ambos exámenes el mismo día.

DÉCIMO SEXTO: DIA DEL TRABAJADOR FORESTAL: El día 24 de diciembre se celebrará el Día del Trabajador Forestal, que tendrá el carácter de feriado pago no laborable para los trabajadores de las empresas del sector de actividad y se le aplicará el régimen del art. 18 de la Ley 12.590. Se exceptúa este beneficio del régimen de vencimiento establecida por la cláusula segunda del presente Acuerdo, y en consecuencia, vencido éste, el beneficio mantendrá su vigencia hasta la celebración de un nuevo acuerdo.

DÉCIMO SÉPTIMO: CARNET DE SALUD.

El costo del carnet de salud reglamentario, con dos años de vigencia, será de cargo de las empresas.

No le será permitido el ingreso al trabajo al trabajador que no tenga vigente su carnet de salud luego de haber sido intimado y que se le conceda un plazo mínimo de diez días hábiles para obtenerlo.

DÉCIMO OCTAVO: DIAS DE LLUVIA:

Si el trabajador se presentara en su lugar de trabajo, no pudiera trabajar o trabajara parcialmente, en ambos casos por lluvia, que por decisión de la empresa impida o suspenda la tarea, cobrará un mínimo de cuatro horas normales si el corte se verifica antes de su descanso intermedio, o jornada normal completa si el corte se produce después de dicho descanso.

DÉCIMO NOVENO: COMPENSACIÓN POR TAREAS NOCTURNAS Y CÓMPUTO DEL SALARIO VACACIONAL EN EL AGUINALDO.

Los salarios se incrementarán en un 20% cuando la actividad sea nocturna, entendiéndose por tal la comprendida total o parcialmente entre la hora 22 y la hora 6 del día siguiente.

En los casos en que el operario del turno nocturno fijo sea trasladado al turno diurno, por decisión de la empresa, y siempre que haya trabajado en el turno de la noche más de 240 jornadas en el último año móvil, tendrá derecho a que se le mantenga la bonificación del 20% por 60 días corridos.

Se computará el salario vacacional para el cálculo del sueldo anual complementario.

VIGESIMO: VIGENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Los beneficios regirán a partir de la entrada en vigencia del presente acuerdo,

no correspondiendo en ningún caso su liquidación retroactiva, con la salvedad de lo previsto en el Capítulo II del presente.

Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección o que ganen más de 60.000 pesos nominales no están comprendidos en el presente convenio.

CAPITULO IV: ACTIVIDAD y LICENCIA SINDICAL.

VIGESIMO PRIMERO: 1.- Las empresas comprendidas en el presente Grupo de los Consejos de Salarios, están obligadas a:

a.- Facilitar la colocación de avisos y/o carteleras sindicales en lugar adecuado, fijados de común acuerdo con la dirección de la empresa y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.

Asimismo, permitirán a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre del SOIMA que distribuyan boletines, folletos, publicaciones u otros documentos del Sindicato entre los trabajadores de la empresa. Los avisos y documentos a que se hace referencia deberán relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberán perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

b.- Siempre que medie consentimiento previo y por escrito del trabajador, las empresas practicarán el descuento por planilla de la cuota sindical, y mensualmente lo verterán al SOIMA, en la forma que éste indique, de acuerdo con la normativa vigente.

2.- Se reglamenta la licencia sindical para el grupo en los siguientes términos:

A) Horas mensuales de licencia sindical de acuerdo a la Ley 17.940 de los delegados de los comités de base. El o los delegados de los comités de base pertenecientes a las empresas comprendidas en este grupo, tendrán derecho a gozar de 1/2 hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (personal obrero y administrativo) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de 250 horas mensuales y con un tope individual de 100 horas mensuales.

Harán uso de dicha licencia los delegados de los comités de base de las empresas según la siguiente escala:

1 - 5 a 30 trabajadores: 1 delegado titular y 2 delegados suplentes.

2 - 31 a 60 trabajadores: 2 delegados titulares y 3 delegados suplentes.

3 - 61 a 100 trabajadores: 3 delegados titulares y 3 delegados suplentes.

4 - 101 a 150 trabajadores: 4 delegados titulares y 3 delegados suplentes.

5 - más de 151 trabajadores: 5 delegados titulares y 4 delegados suplentes.

Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes no son acumulables a la de los meses siguientes.

B) Horas mensuales de licencia sindical de acuerdo a la Ley 17.940 de los delegados nacionales.

Respecto de los delegados nacionales estos tendrán derecho a 20 horas por mes no acumulativas por cada delegado (aparte de las horas de los delegados de los comités de base) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de 5 delegados nacionales con derecho a este beneficio.

Asimismo, cada uno de estos delegados nacionales tendrá derecho a que la empresa donde trabajan abone dos pasajes por mes ida y vuelta (por una distancia mínima de 400 kms).

C) Las horas abonadas como licencia sindical efectivamente utilizadas se considerarán como tiempo trabajado a todos los efectos legales pertinentes.

D) Avisos de inasistencia por actividad sindical.

Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el comité de base de la empresa a ésta con una antelación no menor a 48 horas previas a su goce y deberán además contar con la aprobación escrita y el respaldo de SOIMA. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones excepcionales que

así lo justifiquen. El uso de la licencia sindical no deberá entorpecer el proceso productivo de las empresas. A dichos efectos se deberá coordinar entre el comité de base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un trabajador idóneo. En los casos en que se desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento de la empresa, ésta no podrá quedar sin ser cubierta por el personal idóneo al cumplimiento de dichas tareas.

Aunque la decisión final sobre la autorización corresponderá, como en los demás casos a la empresa, se podrá prescindir del preaviso referido en casos excepcionales y urgentes que impliquen el ejercicio de la licencia de un dirigente nacional de SOIMA (máximo: uno por empresa a estos efectos).

CAPITULO V: CLAUSULAS GENERALES.

VIGESIMO SEGUNDO: COMISIÓN BIPARTITA

Mantiénesse la Comisión Bipartita creada por laudo de 8 de noviembre de 2010, con la finalidad de estudiar los puntos siguientes:

- a) Revisión de categorías y aprendizaje.
- b) Seguridad y salud laboral (Convenio 155 de la OIT; Decreto 291/07).
- c) Facilidades para el ejercicio de la actividad sindical (art. 8 de la ley 17.940).
- d) Otros temas de interés común que las partes acuerden.

La delegación de trabajadores podrá concurrir a la Comisión con delegados del PIT CNT, debiéndose respetar en todos los casos el número de integrantes que se indican a continuación.

Ambas partes podrán concurrir con sus asesores y/o técnicos, con un máximo de dos por cada parte.

Si como consecuencia del funcionamiento de esta Comisión, la licencia sindical eventualmente no fuera suficiente para los delegados trabajadores que participen en ella, se otorgarán hasta un máximo de 10 horas de licencia adicional, remuneradas, mensuales y no acumulativas para ser usufructuadas entre un máximo de 4 delegados del SOIMA que participen en las reuniones de esta Comisión Bipartita.

VIGESIMO TERCERO: MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Los planteos y reclamos sobre los asuntos laborales que se efectúen serán canalizados a través de los mecanismos establecidos en las disposiciones siguientes, con la finalidad de ordenar y regular las discusiones.

El ámbito bipartito que funcione en cada empresa actuará preventivamente, a pedido de cualquiera de las partes y se reunirá dentro de las 72 horas hábiles a partir de la fecha de apertura del procedimiento, pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

Si no se obtuviese acuerdo conciliatorio sobre el diferendo, se consignará en una carta, y se notificará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a fin de solicitar su intervención como mediador y en donde se acordarán los plazos para intentar la solución del diferendo.

VIGESIMO CUARTO: RÉGIMEN EN CASO DE MEDIDAS SINDICALES.

En los casos en que, luego de haber finalizado total y formalmente todas las instancias de tentativa de conciliación previstas en este Acuerdo, se suscitara una situación de conflicto en alguna empresa que derive en la adopción de medidas sindicales, se observarán las siguientes disposiciones:

- a) La Organización Sindical deberá comunicar a la Empresa la situación de conflicto, así como las medidas sindicales concretas que se proponga aplicar, con una antelación no menor de 72 horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de

dichas medidas; y en igual forma para toda medida no comunicada previamente que posteriormente se decida adoptar.

b) Se instrumentarán en forma bipartita medidas tendientes a dejar en condiciones normales los procesos y máquinas, a fin de que se pueda reanudar el trabajo en forma habitual una vez regularizada cualquier situación que implique interrupción del mismo. Así mismo acordarán normas que aseguren la no interrupción de recepción de materias primas, la no pérdida de materias en proceso, como así también el cumplimiento de los compromisos de entrega debidamente documentados con anterioridad, tendientes a evitar la pérdida de mercados y asegurar el trabajo futuro.

VIGESIMO QUINTO: DEBER DE INFLUENCIA Y MECANISMO DE DENUNCIA. En lo que se refiere al debido cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente acuerdo, las partes profesionales asumen su deber de influencia para con sus respectivos asociados y/o afiliados.

Tanto la Sociedad de Productores Forestales como el Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Anexos tendrán el derecho de denunciar el presente acuerdo, conforme al siguiente procedimiento:

a) Existencia comprobada de una violación de las obligaciones que el mismo pone a cargo de la contraparte profesional, y

b) Comunicación de denuncia por telegrama colacionado librado a la contraparte profesional, dirigido al domicilio constituido en el presente. Asimismo, deberá comunicar, en forma fehaciente, la decisión de denuncia al MTSS, a efectos de que éste actúe como mediador. La denuncia tendrá efectos diez días hábiles después contados a partir del siguiente de la fecha de remisión del telegrama, plazo que podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes profesionales. Sin perjuicio de la comunicación de denuncia, durante el plazo indicado, las partes procurarán, en forma bipartita o tripartita (ante el MTSS - DINATRA o Consejos de Salarios) solucionar el diferendo y/o situación conflictiva que motiva la denuncia.

Cumplidos los extremos referidos en los literales a) y b) precedentes, y vencido el plazo indicado sin que se retire, por medio fehaciente, la comunicación de denuncia, se configurará sin más trámite la extinción del presente acuerdo y de sus estipulaciones y beneficios.

La extinción del acuerdo por el mecanismo de denuncia pactado en esta cláusula, será registrada y publicada por el Poder Ejecutivo, o en su defecto, publicada por la parte denunciante en el Diario Oficial.

VIGESIMO SEXTO: CLÁUSULA DE PAZ: Durante la vigencia del presente Acuerdo, las partes se obligan a prescindir de disponer o participar de medidas sindicales colectivas (huelgas, paros, lock out, etc.) que puedan afectar la regularidad del trabajo o el normal desenvolvimiento de las actividades de producción o comerciales, relacionadas directa o indirectamente con los planteos o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de cuales quiera reivindicaciones de naturaleza salarial, o de otros temas incluidos en la negociación de este Acuerdo.

Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT- CNT simultáneamente para todas las ramas de la actividad privada.

La infracción a lo dispuesto precedentemente, incluso luego de agotadas las instancias conciliatorias previstas, configurará la causal de extinción anticipada del presente acuerdo.

VIGESIMO SEPTIMO: Las disposiciones del presente acuerdo entrarán en vigencia a partir del día siguiente de su registro y publicación por el Poder Ejecutivo, y no afectarán los regímenes más favorables acordados a nivel de empresa.

VIGESIMO OCTAVO: CLÁUSULA GENÉRICA DE RENEGOCIACION

Si se verificaran circunstancias extraordinarias que afectaran gravemente la economía nacional o sectorial, cualquiera de las partes firmantes podrá convocar al Consejo de Salarios para plantear la renegociación total o parcial del presente acuerdo. Mientras no se registre acuerdo en modificarlo, la totalidad de sus cláusulas seguirán rigiendo.

VOTACION DE LA FORMULA

1. Las partes unánimemente acuerdan prescindir de la convocatoria previa a votación establecida por el art. 14 de la ley 10.449.

2. En este estado se somete a votación la propuesta presentada conjuntamente por el sector empleador y el sector trabajador, resultando la misma aprobada por voto afirmativo de estos dos sectores, y la abstención de la delegación del Poder Ejecutivo.

3. En consecuencia, la fórmula resulta aprobada por mayoría.

Leído que fue la presente, se ratifica su contenido firmándose a continuación, en 8 ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados