



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

***Grupo 08 - Industrias metalúrgicas, maquinarias
y equipos***

Subgrupo 02 - Sector autopartes

Aviso N° 369/016 publicado en Diario Oficial el 13/01/2016

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Mtro. Ernesto Murro

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Juan Castillo

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el 9 de diciembre de 2015, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 8 "Industrias metalúrgicas, maquinarias y equipos", integrado por la Delegación del Poder Ejecutivo las Dras. Andrea Custodio y Liliana Sarganas y la Soc. Maite Ciarniello; por la Delegación de los Trabajadores los Sres. Marcelo Abdala y César Acosta; y por la Delegación Empresarial la Dra. Laura Acuña y el Sr. Héctor de los Santos, se deja constancia de lo siguiente: PRIMERO: En el día de la fecha, la Cámara de Fabricantes de Componentes Automotores y la UNTMRA, suscribieron ACUERDO de conformación del Subgrupo 02 del Sector Autopartes. El mismo es recepcionado por este Consejo de Salarios, a los efectos de su registro y publicación.

SEGUNDO: Este Consejo de Salarios del Grupo N° 08 resuelve crear el Subgrupo N° 02: "Autopartes".

TERCERO: En mérito a lo expuesto, este Consejo resuelve: dar comienzo a la negociación de los Subgrupos N° 02 y 04 en el marco de la sexta ronda de Consejo de Salarios.-

Para constancia y de conformidad se firman siete ejemplares del mismo tenor en lugar y fecha arriba indicados.

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el 9 de diciembre de 2015, reunidos ante la DINATRA representada en este acto por la Dras. Andrea Custodio y Liliana Sarganas y la Soc. Maite Ciarniello, comparecen por la CÁMARA DE FABRICANTES DE COMPONENTES AUTOMOTORES, la Sra. Cecilia Casulo y el Sr. Luis Panasco, asistidos por el Dr. Daniel Turcatti; y por la UNTMRA, los Sres. Walter Santos, César Acosta y Marcelo Abdala, quienes dejan constancia de que han arribado al presente acuerdo relacionado con la conformación de un Subgrupo del sector autopartes dentro del Grupo 08 de Consejos de Salarios, de acuerdo a las directivas del Grupo de Trabajo integrado por el Ministerio de Industria, Energía y Minería, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Cámara de Fabricantes de Autopartes y la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines:

ACUERDO SOBRE LA CONFORMACIÓN DEL SUBGRUPO DE CONSEJO DE SALARIOS DEL SECTOR AUTOPARTES EN LOS TÉRMINOS QUE SEGUIDAMENTE EXPONEN:

1.- La Cámara de Fabricantes de Autopartes y la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines, cumpliendo con el cometido que fuera dispuesto por el Grupo de Trabajo, que integran conjuntamente con el Ministerio de Industria, Energía y Minería y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mantuvieron varias reuniones con la finalidad de arribar a un acuerdo para la conformación de un Subgrupo dentro del Grupo 08 de Consejos de Salarios.

Asimismo, en dichas reuniones se consideró el contexto en que se encuentra actualmente el sector y el aporte que ambas partes podían hacer en beneficio de las empresas y trabajadores del sector, que fueron recogidas en el acuerdo global que a continuación detallamos.

ACUERDO: 1.1.- Que la Cámara de Fabricantes de Componentes Automotores y la UNTMRA comparten la misma visión respecto de la importancia del sector autopartista, como generador para el país de componentes industriales con alto valor agregado, con destino a la exportación para las terminales automotrices, como asimismo al mercado de reposición.

1.2.- Que en la actualidad el sector vive una coyuntura particularmente adversa por la inestabilidad de la región, que viene afectando al mercado de automóviles.

1.3.- En este contexto la Cámara de Fabricantes de Componentes Automotores y la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines, ven la necesidad de aportar sus esfuerzos en todo aquello que depende de ellos y que están contenidos en las Bases de Acuerdo que seguidamente detallan; y en solicitar a las Autoridades la adopción de aquellas medidas que permitan mitigar los efectos negativos de la situación coyuntural por la que se está atravesando, como forma de apoyar a las empresas y trabajadores de este importante sector

industrial, esto en el marco de la necesidad del impulso a una política industrial positiva para el sector.

2.- BASES DEL ACUERDO.

2.1.- Las partes acuerdan que el sector tiene características propias que ameritan la creación de un Sub grupo específico de Autopartes y en que la inclusión del Sector en un Subgrupo dentro del Grupo 08, se debe realizar de la forma menos traumática para las empresas y trabajadores del Sector.

2.2.- En ese sentido acuerdan que las Empresas que componen el Sector Autopartes queden incluidos en el referido Grupo de Consejo de Salarios, dentro de un Subgrupo principal.

2.3.- Que teniendo en cuenta los Subgrupos existentes en el Consejo de Salarios N° 08, es que se acuerda que este nuevo Subgrupo se identifique como el N° 02, actualmente libre, en el que se deben de incluir las actividades que integran el Sector Autopartes.

2.4.- Que teniendo en cuenta de que existen varias empresas cuya producción tiene otros destinos o fines comerciales ajenos al sector automotriz, se entendió necesario definir que debe entenderse por Sector Autopartes a los fines de la resolución del Consejo Superior Tripartito, de fecha 28 de julio de 2014.

2.5.- Que a dichos efectos se consideran Empresas de Autopartes aquellas cuya actividad principal en como mínimo en un 80% considerando el personal involucrado y la facturación, se relaciona con: a) la fabricación en el país de partes, piezas y accesorios, a partir de materias primas nacionales o importadas, siempre que estas experimenten una transformación en su composición, forma o estructura original y que su destino final sea una Terminal Automotriz, el mercado de reposición de vehículos automotores o que se demuestre fehacientemente su utilización en estos vehículos, b) con la fabricación de autopartes armadas en el país consistente en conjuntos o subconjuntos de vehículos, siempre que sean el resultado de un proceso industrial significativo; y c) con la fabricación de materiales específicos cuyas características técnicas respondan a especificaciones exclusivas para su aplicación en vehículos, conjuntos, subconjuntos o piezas o para ser transformados en piezas, a ser utilizadas en vehículos. No se encuentran comprendidas las empresas que giran en el ramo de la industria del cuero; las que siguen comprendidas en el Grupo de Consejo de Salarios, en que se encuentran actualmente.

2.6.- Que atendiendo a los distintos procesos productivos e industriales, diferentes en cada caso, en virtud de la heterogeneidad de las materias primas, componentes o insumos utilizados, como por ejemplo: metales diversos, plásticos, vidrios, caucho, eléctrico, electrónico u otros; las Partes acuerdan que una vez sea incluido formalmente el Sector Autopartes en el Sub Grupo 02, se deberá coordinar la inclusión de las distintas actividades empresariales de este subgrupo atendiendo siempre las diferentes idoneidades, aptitudes y competencias laborales así como a los sistemas de categorías correspondientes según su naturaleza productiva.

2.7.- El Consejo de Salarios 8, sub grupo 2, Sector Autopartista, definirá los nuevos convenios colectivos del sector que rijan a partir del 1° de julio de 2015. No obstante ello, serán de aplicación integral las disposiciones generales, condiciones de trabajo y demás beneficios que surgen del Anexo 1, que se adjunta y forma parte del presente Acuerdo.

2.8.- A los efectos de definir las formas de aplicación e incorporación de los beneficios que surgen del Anexo 1, se respetará lo siguiente:

2.8.1.- A partir de la firma del presente Acuerdo, las disposiciones contenidas en el Anexo 1 serán de aplicación inmediata a aquellas empresas que provengan del Consejo de Salarios Grupo 8 sub grupo 04, las empresas que tengan acuerdo de "convergencia" con la UNTMRA, así como también las que se constituyan con posterioridad a la firma del presente acuerdo.

2.8.2.- Para las Empresas no comprendidas en el numeral anterior (2.8.1), a los

efectos de la aplicación del Anexo 1, así como la determinación de las nuevas categorías y sus correspondientes salarios mínimos, se deberá realizar la incorporación mediante una negociación específica a tales efectos, en el ámbito del Consejo de Salarios. Se tomarán en cuenta: los acuerdos de convergencia, las categorías, salarios mínimos y demás beneficios y condiciones laborales que tengan de acuerdo al Grupo y Subgrupo de Consejo de Salarios del cual provengan. La aplicación integral del Anexo 1 así como los salarios y demás condiciones que surjan en el sector, serán incorporados de acuerdo a los siguientes criterios:

- a.- Los beneficios del Anexo 1 se deberán incorporar de forma progresiva durante la vigencia del Convenio.
- b.- La incorporación deberá ser gradual, por lo que no podrán incorporarse los beneficios en su totalidad en un mismo año, sino que se deberán intercalar en el período de vigencia del Convenio, teniendo como plazo máximo de incorporación de todos los beneficios del Anexo 1, el 30 de junio de 2018.-
- c.- Los beneficios de incentivo por presencia efectiva, ininterrumpida y completa al trabajo, la alimentación y la antigüedad, deberán incorporarse uno por cada año de la vigencia del Convenio.
- d.- Los feriados acordados en el numeral 1 del Anexo se incorporarán de acuerdo al siguiente criterio: I. Feriados pagos: serán de incorporación inmediata a partir de la firma del presente acuerdo (sin efecto retroactivo).
II. Feriados laborales: se incorporarán a partir del 1ro de julio de 2017.

2.9.- CLÁUSULA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS. Mecanismo de prevención y solución de conflictos a ser incorporado al Convenio Colectivo resultante de la negociación de la ronda de Consejos de Salarios 2015 del Grupo 8 sub grupo 02, será la siguiente:

Siendo la voluntad de la CÁMARA DE FABRICANTES DE AUTOPARTES y de la UNTMRA prevenir los conflictos en el Sector, las partes acuerdan que ante diferencias o problemas que se susciten - previamente a la adopción de cualquier medida- se resolverán a través de las siguientes instancias de negociación:

- 1) Tanto a nivel de las empresas y los Comités de Base de la UNTMRA en las mismas, con reunión entre las partes.
- 2) Con una reunión entre las partes, con participación de representantes de la Cámara de Autopartes y de la Dirección Nacional de la UNTMRA.
- 3) Si en el ámbito anterior, no se obtuviera resultado, se dará intervención al Consejo de Salarios del Sub Grupo, quien actuara como órgano de mediación y conciliación.

Si la intervención del Consejo de Salarios no diera resultados satisfactorios para las partes, este cesará su mediación, quedando las mismas en libertad de adoptar las medidas que crean convenientes. Estos pasos de diálogo y negociación previa, son obligatorios tanto para los trabajadores como para los empleadores. De igual forma si dentro del proceso de adecuación a que se hace referencia en este acuerdo, hubiese modificaciones a los beneficios que otorga el país a las empresas del sector, las partes se reunirán en el ámbito del Consejo de Salarios para analizar el nuevo escenario y el eventual impacto en el cumplimiento del cronograma de metas.

2.10.- CLÁUSULA DE PAZ. La cláusula de paz a ser incorporada al Convenio Colectivo resultante de la negociación de la ronda de Consejos de Salarios 2015 del Grupo 8 sub grupo 02, será la siguiente:

La Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA) no dispondrá la realización de medidas de fuerza hasta la finalización de los convenios colectivos que se acuerden en el marco de la Ronda de Consejo de Salarios 2015 por reivindicaciones consideradas en el marco del presente acuerdo. Quedan excluidas las medidas que pueda tomar la UNTMRA en cumplimiento de las resoluciones de carácter general y/o que resuelva el PIT-CNT.

2.11.- CASOS ESPECIALES.

Se define que la cláusula vinculada a "casos especiales" deberá ser incorporada al Convenio Colectivo resultante de la negociación de la ronda de Consejos de Salarios 2015 del Grupo 8 sub grupo 02, y será la siguiente:

"Frente al anuncio de medidas de carácter general dispuestas por el PIT CNT que puedan afectar de alguna forma las fuentes de trabajo o los procesos productivos, la empresa informará con la debida antelación al comité de Base de la UNTMRA en la empresa dicho extremo. En los casos debidamente justificados la organización podrá disponer de guardias especiales a efectos de contemplar tal situación".

2.12.- Las empresas podrán comunicar al Sindicato en forma previa toda medida que deban adoptar que afecte el nivel de empleo de modo de prevenir situaciones de conflicto, a los efectos de recorrer el mecanismo de prevención y solución de conflictos establecido por las partes.

2.13.- COMPROMISO DE LAS PARTES.- Las partes (CÁMARA DE FABRICANTES DE AUTOPARTES y la UNTMRA) están seriamente comprometidas con el éxito de este proceso de instrumentación y adecuación del Sector Autopartes al Consejo de Salarios del Grupo 08, como con posterioridad, al cumplimiento estricto de los acuerdos que se logren, se obligan a gestionar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Industria, Energía y Minería, a que se constituyan en garantes tanto del proceso a iniciarse de instrumentación y adecuación, como asimismo del cumplimiento por todas las partes involucradas de los acuerdos que en definitiva se alcancen.

Para constancia y de conformidad se suscriben siete ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

ANEXO 1.

DISPOSICIONES GENERALES.

1.- Feriados.

I) Feriados pagos: 1º de enero, 1º de mayo, 14 de marzo, 18 de julio, 25 de agosto, 2 de noviembre y 25 de diciembre.

a) En caso de no trabajar en estos feriados, se pagará el jornal simple que corresponda.

b) En caso de trabajar, además de dicho jornal se pagarán 2 jornales más.

c) Si coinciden en sábado y se tiene una semana laboral de lunes a viernes las horas compensadas se tomarán como dobles; en caso de trabajarlas se tomarán las compensadas hasta completar las 8 horas, y si superan se abonarán con un 150% de recargo.

II) Se consideran feriados laborables: lunes y martes de carnaval, jueves, viernes y sábado de turismo, 6 de enero, 19 de abril, 18 de mayo, 19 de junio y 12 de octubre.

En estos casos, la concurrencia a trabajar será obligatoria siempre y cuando se convoque a la totalidad del personal por parte de la Empresa. En caso de convocatoria parcial, la asistencia será voluntaria, sin posibilidad de aplicar sanciones al respecto y sin pérdida de incentivos o beneficios por tal motivo. El pago de estos días en caso de trabajarse será doble; en caso de no trabajarse no generará el pago de jornal. En el caso que los trabajadores y la empresa hubieran acordado el goce de la licencia en alguna de estas fechas, los referidos días serán computados como no trabajados.

2.- Licencias especiales.

Licencia por matrimonio. Se acuerda otorgar por parte de las empresas comprendidas en este convenio, a todo trabajador que de ellas dependan, una licencia por matrimonio según lo prescrito en la ley 18.345.

Licencia por paternidad. Se acuerda otorgar 3 días de licencia paga por este concepto, según lo prescrito en la ley 18.345.

El resto de las licencias especiales se regularán por la normativa vigente

3.- Uniformes

Las empresas deberán suministrar a los trabajadores 2 uniformes de trabajo

por año. Las entregas deberán ser como plazo máximo: 30 de abril y 31 de octubre de cada año.

4.- Período de prueba.

Se establece que el periodo de prueba para un trabajador que ingresa en una empresa; a partir del presente convenio será como máximo de 60 jornales efectivamente trabajados. Aquellas empresas que ya cuenten con un convenio que determinen en este punto un período más corto será el que tendrá vigencia.

5.- Personal no comprendido. Las disposiciones generales comprendidas en este Anexo no se aplican al personal de dirección y supervisión y mandos medios. Respecto de estos se entiende que son aquellos que tienen personal a cargo y potestad de sanción la ejerzan o no.

6.- Nocturnidad

Todos los obreros y empleados administrativos que realicen jornadas de trabajo entre las 22 hs y las 6 hs se le abonarán en las horas trabajadas en ese período, sobre un jornal establecido un 20% más, excepto los Serenos.

7.- Cambio de tarea.

En aquellas tareas que no sean de oficio, cuando sea necesario pasar a un operario a realizar una tarea mejor remunerada a la que normalmente hace, se dará oportunidad a que la desempeñe aquél con más antigüedad y que tenga las condiciones requeridas en la empresa.

8.- Obtención del Carnet de salud.

El trabajador tendrá derecho al pago de 4 horas para tramitar el Carné de salud que exige la legislación vigente. La referida paga no corresponderá cuando el examen médico y la expedición del carnet de salud se realice en la propia empresa, en cuyo caso se abonará el tiempo que insuma el examen.

9.- Laudo diferencial.

Los trabajadores que realicen tareas comprendidas en categorías de un escalafón superior deberán percibir el jornal de esa categoría. Pasados los 60 jornales efectivamente trabajados el trabajador pasará a revestir esa categoría. Para los casos de que se debe cubrir una licencia especial (que no sea la legal anual), deberá acordarse con la organización. La necesidad operativa de ocupar un puesto por ausencia del trabajador habitual en el mismo, lo evaluará la empresa.

10.- Jornada incompleta.

Los trabajadores que habiendo concurrido puntualmente al trabajo y que no trabajaran por causas ajenas a su voluntad, percibirán un cuarto de jornal (2 horas).

11.- Horarios.

Se acuerda con carácter general que la jornada de trabajo será en régimen de horario continuo, con media hora de descanso paga, pudiendo las empresas acordar con la UNTMRA otro régimen dentro de lo dispuesto por la legislación vigente.

12.- Beneficio de alimentación.

Como beneficio marginal del salario, las empresas del sector deberán suministrar sin costo alguno el beneficio de alimentación en los días efectivamente trabajados para su personal, respetando, las modalidades actuales del mismo que cada empresa brinde. El beneficio podrá otorgarse a través de ticket alimentación, tickets restaurant o en especie o en la modalidad que las partes pacten a nivel de empresa.

El monto del beneficio al 1ro de julio de 2015 se establece en la suma de \$ 131.57 (ciento treinta y uno con cincuenta y siete pesos). Este monto se ajustará anualmente por IPC.

Las empresas que hasta el momento no brinden este beneficio o que otorgándolo no se hagan cargo del importe total del mismo, podrán otorgarlo en forma paulatina durante el plazo de duración del convenio hasta alcanzar el monto establecido en la presente cláusula, de acuerdo a la forma en que se pacte de forma bipartita con la organización sindical.

13.- Incentivo por trabajo ininterrumpido y completo en la quincena.

El personal jornalero y mensual afectados a la producción en forma directa e indirecta, por trabajo ininterrumpido en horario completo y/o efectivamente prestado durante toda la jornada laboral, en cada período quincenal, tendrá derecho al cobro de una prima por presentismo sobre las siguientes bases y condiciones:

a) El incentivo es equivalente al monto correspondiente al 4% del salario nominal básico o mínimo percibido por el trabajador en la referida quincena, con exclusión de cualquier otra partida de carácter remuneratorio, tales como: horas extras, primas, viáticos, compensaciones o cualquier otra partida de carácter remuneratorio, cualquiera fuera su naturaleza;

b) Dicha partida será del 8% del salario nominal básico o mínimo percibido por el trabajador en la referida quincena, con las mismas exclusiones de otras partidas de carácter remuneratorio referidas en el párrafo anterior;

c) Dicha partida será del 12% del salario nominal básico o mínimo percibido por el trabajador en la referida quincena, con las mismas exclusiones de otras partidas de carácter remuneratorio referidas en los párrafos anteriores.- Este último tramo entre el 8% y el 12% no se aplica a las empresas que tengan implementado o implementen un sistema de productividad acordada con la organización sindical representativa.-

El beneficio se generará igualmente en los casos de trabajo incompleto taxativamente detallados a continuación:

x) por gestiones que deban realizar los trabajadores autorizados por la empresa, ante dependencias estatales o de Seguridad Social;

xi) por feriados pagos comprendidos en la quincena considerada;

xii) cuando el trabajo de la quincena se realice en forma incompleta en razón del inicio o finalización de las vacaciones anuales pagas. En estos casos y al único efecto del cálculo del beneficio se computará el equivalente al salario que el trabajador habría percibido en caso de haber trabajado efectivamente.

En todas las demás situaciones de trabajo incompleto, no se generará el beneficio, con la única excepción de las abstenciones colectivas y concertadas del trabajo de carácter parcial en la jornada y dispuestas y comunicadas por UNTMRA y el PIT CNT en cuyo caso se generará sobre las jornadas ininterrumpidas trabajadas efectivamente en la quincena y las situaciones previstas en el párrafo anterior.

d) En caso de ausencia o incumplimiento del horario, no se genera este incentivo y a partir de la siguiente quincena, sin ausencias ni incumplimiento de horario, comienza a recuperar gradualmente el incentivo a partir del 4%, en la siguiente quincena el 8% y en la subsiguiente el 12% según corresponda.

e) En las empresas que tengan vigente un sistema de presentismo o cumplimiento de jornada laboral más beneficioso, se podrá establecer de común acuerdo con la organización sindical representativa, mantener el preexistente, modificarlo o aplicar el de la rama de actividad.

14.- Partida por antigüedad laboral en la empresa

Las Empresas del Sector abonarán al personal comprendido en este Convenio, una partida de carácter mensual, que premia la permanencia laboral del trabajador en la Empresa, que se genera luego de cumplido el quinto año de antigüedad en la nómina de la empresa: cuyo porcentaje varía de acuerdo a las siguientes escalas: desde el quinto año y un día de antigüedad en la empresa cobrará una partida mensual equivalente al 1% sobre el salario base o mínimo percibido por el trabajador; desde el octavo año y un día de antigüedad en la empresa cobrará un 2% sobre el salario base o mínimo percibido por el trabajador; desde el duodécimo año y un día de antigüedad en la empresa cobrará un 3% sobre el salario base o mínimo percibido por el trabajador.- El salario base o mínimo percibido por el trabajador es el que corresponde a cada trabajador excluidas las horas extras, primas que genera el derecho a percibir esta partida y se abonará en la quincena inmediata siguiente.-

15.- Contratados por media jornada

En los casos de obreros contratados con media jornada de labor, que totalicen un máximo de 100 horas mensuales el salario deberá regularse en un 60% para su categoría, salvo el caso de que a solicitud del obrero se estipule la utilización de sus servicios durante el periodo señalado en cuya circunstancia la retribución queda fijada en un 50%

16.- Horas sindicales para delegados nacionales.

Las empresas abonarán hasta un máximo de 200 horas mensuales, no acumulables de un mes a otro, de licencia sindical, para ser usadas por Delegados Nacionales. El Sindicato deberá entregar a la empresa la nómina de los trabajadores que revistan la calidad de delegados nacionales con responsabilidad de dirección. Dichas horas no son descontables de las horas de licencia sindical generadas en cada empresa, según lo dispuesto en el siguiente numeral.

17.- Licencia sindical

Con el fin de desarrollar la actividad sindical se acuerda otorgar al personal organizado sindicalmente horas sindicales que se detallan a continuación:

Cantidad de trabajadores por empresa, Horas sindicales;

5 a 10, 5 hs;

11 a 20, 8 hs;

21 a 50, 12 hs;

51 a 100, 25 hs;

101 a 200, 50 hs;

201 en adelante 60 hs.

Condiciones para el uso de la licencia sindical:

1) Se concede para la realización de actividades fuera de la empresa.

2) Las horas generadas en 1 mes y no usufructuadas durante el transcurso del mismo no podrán ser acumuladas a otros meses.

3) Debe existir una comunicación escrita previa de la organización sindical, de quienes harán uso de la licencia sindical, de modo que la empresa sepa de antemano con qué trabajadores podrá contar para tomar los recaudas correspondientes.

4) Se deberá informar día y hora en la cual se usufructuará la licencia sindical con la debida anticipación, salvo situaciones no previstas.

5) Se deberá coordinar entre la organización sindical de la empresa y la dirección de la misma aquellas tareas que son imprescindibles, a los efectos de que el puesto siempre sea cubierto por un trabajador

6) El pago de las horas utilizadas por concepto de licencia sindical se realizará a mes vencido o con la quincena correspondiente, contra presentación de comprobantes de la efectiva realización de la actividad sindical por la dirección de la UNTMRA.

7) La licencia sindical será considerada trabajo efectivo a todos los efectos legales.

18.- Comisión de categorías.

Se acuerda la creación de una Comisión de categorías del Sub grupo 02 del Consejos de salarios del Grupo 8 para realizar los eventuales ajustes que fueran necesarios en las actuales categorías del sector durante la vigencia del convenio colectivo. Así como también la creación de nuevas categorías en función de la realidad del sector en aquellos Empresas que las actuales categorías no se vieran reflejadas.

19.- Igualdad de Oportunidades.

Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales del Trabajo N° 100, 111, 156, Ley N° 16.045, Declaración Socio-laboral del MERCOSUR. Tal cual se establece en la ley 16.045 las partes acuerdan el ejercicio pleno del principio de no discriminación en razón de raza, género, etc. en la rama de actividad.

20.- Seguridad laboral

Se instrumentarán trabajos bipartitos periódicamente referentes a la seguridad e higiene laboral, con el fin de minimizar tanto los riesgos como los accidentes. Aplicación y cumplimiento del decreto 291/07 correspondiente a la tripartita de salud laboral de la rama de actividad.

21.- Calidad

Las partes entienden por calidad un concepto global. Como tal se entiende la satisfacción del cliente como así mismo la calidad del producto, el proceso de producción, de las condiciones de trabajo, del impacto en el medio ambiente, de la calidad de las relaciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores.

22.- Organización del trabajo.

Las partes comparten el objetivo de lograr a través del diálogo, el estudio y la negociación, la superación del modelo de relacionamiento y organización productiva que existe como promedio en la rama de actividad. En este sentido el cambio en la organización del trabajo propenderá al saneamiento, mejoramiento y desarrollo de las empresas a través de relaciones de trabajo que utilicen las comunicaciones para difundir los conocimientos necesarios para una mejor gestión de los recursos y condiciones existentes, obtener una mejor y más rápida respuesta en los procesos productivos y desarrollar la capacidad de innovación en las empresas. Se trata por ejemplo de minimizar los procesos, implementar sistemas de gestión de calidad, gestionar los recursos minerales en función de la disponibilidad, plazos y clientes, desarrollar formas de gestión participativa y de la elevación permanente del nivel de calificación de los trabajadores. Se trata de promover organizaciones volcadas a la calidad, basadas en la participación de toda la empresa en base a la conquista de la calidad real. Se buscará como objetivo de las partes configurar organizaciones volcadas a la mejora del proceso productivo a través de la participación de todos los niveles de la empresa, incluyendo la organización sindical con todos los elementos de información necesarios para tales fines.

23.- Productividad

Se entiende por incremento de la productividad el incremento de la eficacia del proceso productivo en forma amplia, en condiciones normales de intensidad de trabajo. Se trata de la utilización más eficiente de los recursos de cada empresa. Debe tenerse en cuenta la relación de este concepto con los demás, especialmente con el tema calidad.

Se parte de la definición de que cualquier incremento en la productividad, al reducir el tiempo de trabajo necesario invertido en la producción de un producto repercute positivamente en una rebaja de costos. Debe tenerse en cuenta la necesidad de la mayor información de todas las partes para la definición de cuánto de esa mejora es absorbida por los consumidores, la empresa y los trabajadores.

24.- Formación profesional.

Las partes acuerdan trabajar en conjunto para concretar la formación profesional continua en el sector. Como primer medida en este sentido se realizará un seminario con participación de todas las instituciones involucradas a los efectos de definir un programa de acción inmediato para su implementación progresiva. Las partes contribuirán al logro de acuerdos a través de organismos nacionales y/o internacionales que permitan lograr el objetivo antes mencionado.

25.- Derechos sindicales

Las partes entienden que en la lógica de relaciones laborales concebida en el presente convenio, es fundamental el pleno ejercicio de las libertades y derechos sindicales, establecidos en la ley 17.940

26.- Comisión de estudio de jornada de trabajo.

Las partes estudiarán en forma bipartita las posibilidades de modificación de la jornada de trabajo, su reducción, y/o redistribución. A tales efectos se dispondrán

los mayores esfuerzos para lograr un estudio objetivo que permita la viabilidad del mismo en las diferentes industrias del sector.

27.- Leyes. Ambas delegaciones acuerdan apoyar la constitución por ley de un fondo que garantice el cobro a los trabajadores de sus créditos laborales en caso de insolvencia patronal.

Las partes están de acuerdo en impulsar ante las autoridades competentes iniciativas tendientes a promover la reformulación de la Ley de insalubridad para el sector, como así también como la creación de una ley que ampare a los trabajadores ante situaciones de insolvencia del empleador, bregando por la discusión parlamentaria a esos efectos.

28.- Fondo Social.

Las partes declaran que se ajustará a lo que se resuelve sobre el Fondo Social en el Consejo de Salarios del Grupo 8, en la medida que exista normativa legal que lo respalde y se determinen sus condiciones de funcionamiento, responsabilidades y obligaciones. Las Empresas del sector se incorporarán al Fondo Social, una vez que éste sea constituido.

Para constancia se firman siete ejemplares en lugar y fecha arriba indicados.