



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

Grupo 7 - Industria Química

Subgrupo 4 - Pinturas

Aviso N° 43018/013 publicado en Diario Oficial el 18/12/2013

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 18 de noviembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo No. 7 “Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines “ Sub Grupo No. 4 “ PINTURAS “** integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Gonzalo Illarramendi, Viviana Dell’Acqua y TRRLL Raúl Marichal delegados de los trabajadores designados por el Poder Ejecutivo Sres. Raúl Barreto, , Fernando Tabares; Carlos Casay, Wilson Malates Edgardo Mederos y Juan Bocca y los delegados del sector empresarial designados por el Poder Ejecutivo Sres. Washington Sosa, Agustín Carrau y Dr. Pablo Durán:

ACUERDAN:

PRIMERO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE VERIFICACIÓN DE LOS AJUSTES

SALARIALES: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2013 y el 30 de junio del año 2016 - tres años -, disponiéndose que se efectuarán ajustes salariales en las siguientes fechas: el 1° de julio de 2013; 1° de enero de 2014, el 1° de julio de 2014, el 1° de enero de 2015, 1° de julio de 2015 y 1° de enero de 2016.

SEGUNDA: 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 indicado precedentemente, excluyéndose al personal de dirección, confianza y superior de las empresas (cláusula octava).

TERCERA: AJUSTE GENERAL DE SALARIOS (ACUERDO GLOBAL):

Se establece con carácter general para los trabajadores del sector, aumentos salariales en las oportunidades establecidas, integrados por los siguientes factores en forma acumulativa, según corresponda: **A) CLÁUSULA CORRECTIVA:** Un porcentaje por concepto de correctivo inflacionario que surgirá de la comparación entre la inflación estimada y la real correspondiente al año anterior a cada uno de los ajustes. Igualmente y al término del convenio, al 30 de junio de 2016, se revisará la diferencia entre la inflación estimada del año y la real, aplicándose la variación en más o en menos a los salarios que habrán de regir a partir del 1° de julio de 2016.

B) ESTIMACIÓN DE INFLACIÓN: Un porcentaje por concepto de inflación estimada para el año siguiente a cada uno de los ajustes tomando como base de estimación el centro del rango de la meta de inflación del Banco Central del Uruguay para el período que abarque el ajuste.

C) CRECIMIENTO: Los aumentos salariales por crecimiento en cada oportunidad definida, se aplicarán en forma diferencial para los salarios mínimos por categoría laboral y los salarios generales superiores al laudo.-

CUARTA: AUMENTO SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE JULIO DE 2013:

Los salarios de los trabajadores comprendidos en éste acuerdo vigentes al 30 de junio de 2013 ajustarán con el porcentaje de **7.39 %** que es el resultado acumulado de:

a) 5 % por concepto de estimación anual de la inflación tomando como base el centro del rango de meta de inflación (BCU) correspondiente al período 1 de julio de 2013 al 30 de junio de 2014;

b) 2,28 % por concepto de correctivo correspondiente al período 1 de enero de 2013 – 30 de junio de 2013 conforme a las emergencias del convenio salarial precedente.

QUINTA: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA CON VIGENCIA 1 DE JULIO

DE 2013: Se establece para los salarios mínimos por categorías vigentes al 30 de junio de 2013, un aumento salarial de **7.39 %**.- Como consecuencia de la aplicación de lo establecido en la cláusula precedentemente, los salarios mínimos por categoría al 1° de julio de 2013 serán los detallados seguidamente:

	PERSONAL OBRERO	MONTO
I)	Etiquetadora	73.99
	Peón de Depósito y expedición	73.99
II)	Operario de Limpieza de mantenimiento	73.99
	de útiles de laboratorio	73.99
	Operario de empaque de sachets	73.99
III)	Embalador de pedidos	73.99
	Apartador de pedidos	73.99
	Envasador Manual	73.99
	Operario envasador de pomos	73.99
	Operario de tareas auxiliares de envasado	73.99
IV)	Operario de envasado y deposito	77.67
	Operario general de expedición	77.67
	Operario de envasado de sachets	77.67
	Peón de elaboración de tizas	77.67
	Peón general de mantenimiento	77.67
	Peón (materias primas)	77.67
V)	Conductor de montacargas	77.67
	Peón elaboración de hidrófugos	77.67
	Operario departamento de prod. Inflamables	77.67
	Operario de lavadero	77.67
	Operario de máquina envasadora	77.67
	Operario de Control de envases y tinta	77.67
VI)	Conductor de moto elevadoras	77.67
	Operario de maquina de envasado tapado	77.67
	Automático	
	Operario general de envasado y filtrado	77.67
	Operario Dpto. de materias primas o envases	77.67
	Operario molienda y envasado de tiza	77.67
	Operario de almacén de herramientas	77.67

	Operario de Serigrafía	77.67
VII)	Operario recep. Y orden de productos elaborados	81.57
	Operario Molino de Arena	81.57
	Operario Molinos de Cilindros	81.57
	Albañil operario de Molinos de bolas	81.57
	Operario balancín	81.57
VIII)	Operario "B" de barnices	81.57
	Operario de Maquina de chips	81.57
	Operarios ceras Pom. Y otros	81.57
	Operario mezclas	81.57
	Operario de prep. Hidrófugos y similares	81.57
	Operario de mezcla y molienda	81.57
IX)	Operario de elaboración de resinas	81.57
	Operario control de expedición	81.57
	Operario de elaboración de tintas	81.57
	Maquinista envasado automático de sachets	81.57
	Operario horno de zinc	81.57
X)	Operario dilución y colores	87.70
	Operario general de elaboración	87.70
	Chofer repartidor	87.70
XI)	Colorista	87.70
	Operario elab. Y envasado de lacas	87.70
	Operario "A" Elab. Barnices y otros	87.70
	Chofer de suministros	87.70
	Electricista	87.70
	Operario reactor de resinas	87.70
XII)	Medio oficial mecánico	87.70
XIII)	Operario especializado de tizas	94.27
	Operario "A" de ceras y resinas y otros	94.27
XIV)	Oficial mecánico	94.27

	PERSONAL ADMINISTRATIVO	MONTO
I)	Auxiliar "C"	14759.68
II)	Telefonista-recepcionista	14759.68
III)	V) Preparador de sec. Mecanizada y función	15497.45
	Computación	
	Auxiliar de ventas	15497.45
	Auxiliar de contaduría	15497.45
	Auxiliar "B"	15497.45
VI)	Encargado de archivo	16456.44
	Auxiliar de personal	16456.44
	Sereno "B"	16456.44
	Aux. de com. Administración	16456.44
	Aux. de jefatura de producción mercado y estadística	16456.44
VII)	Aux. de compras	17738.68
	Cobrador	17738.68
	Cajero	17738.68
	Sereno portero nocturno	17738.68
	Aux. de importaciones	17738.68
	Auxiliar de formulas y costos	17738.68
	Auxiliar de ventas	17738.68
	Operario de maquina de registro directo	17738.68
VIII)	Auxiliar "A"	18591.35
	Secretaria dactilógrafa	18591.35
IX)	Auxiliar de tramites	19756.53
	Jefe de estudio de mercado y estadísticas	19756.53
	Encargado sección mecanizada	19756.53
X)	Jefe de recepción y expedición	20843.32
	Promotor	20843.32
XI)	Encargado de créditos, nov. y ctas. Ctes.	20843.32

	Tenedor de libros	20843.32
	jefe de personal y fabrica.	20843.32
	Encargado de despacho de ventas	20843.32
	Supervisor adm. De producción.	20843.32
XII)	Vendedor exclusivo a sueldo	23318.66
	vendedor exclusivo a sueldo y comisión	14759.68
XIV)	Jefe de equipo de vendedores	26686.41
XV)	jefe de producto	28579.70
	<u>PERSONAL DE SUPERVISION</u>	MONTO
I)	Encargado elaboración de barnices	17343.48
II)	Encargado de reactor	. 18536.58
	Encargado de laboratorio de control	. 18536.58
	Encargado de envases	. 18536.58
	Encargado de molienda y mezcla	. 18536.58
III)	Capataz Dpto. materia prima y/o envasado	19481.62
	Encargado de dilución de colores	19481.62
	Capataz de expedición	19481.62
	Encargado de recepción y expedición	19481.62
V)	Capataz de dilución y colores y envases	21962.33
	Capataz de barnices, resinas y lacas.	21962.33
	Capataz de mezcla y molienda	21962.33
VI)	Capataz de taller y mantenimiento	23191.94
	Capataz general	23191.94
	<u>PERSONAL DE LABORATORIO</u>	MONTO
I)	Ayudante opr. Lab. De control	14759.68
IV)	Oper. Lab. De control	16456.44
V)	Operario de lab. De resinas y barnices	17240.39

VI)	Operario ensayos de Lab y control de proceso	18012.52
	Operario "A" de lab. Gral.	18012.52
VII)	Ayudante idóneo de lab.	18496.85
VIII)	Ayudante idóneo de lab y vist.	19251.80

SEXTA: PAGO DE RETROACTIVIDADES AL 1 DE JULIO DE 2013: Las partes acuerdan, que las retroactividades generadas como consecuencia de la aplicación de éste ajuste salarial con vigencia 1º de julio de 2013 podrá abonarse por las empresas que por su situación particular lo requieran, hasta en dos veces. La correspondiente a los meses de julio y agosto/2013 se deberá abonar en el mes de noviembre.13, y las correspondientes a los meses de setiembre y octubre/2010 se deberán abonar durante el mes de diciembre.13. Con el salario a abonarse correspondiente al mes de noviembre/2013 ya deberá incluirse el ajuste del caso. Aquellas empresas que hayan aplicado con anterioridad a estas fechas aumentos o adelantos a cuenta de los aumentos salariales consignadas en la presente acta, descontarán los mismos.

SÉPTIMA: Los salarios mínimos establecidos en la cláusula anterior, no podrán integrarse con retribuciones que tengan relación con los conceptos de antigüedad o presentismo. Por el contrario, podrán computarse las comisiones así como las partidas a que hace referencia el artículo 167 de la ley No. 16.713.-

OCTAVA: EXCLUSIONES: No estarán comprendidos o alcanzados con los aumentos establecidos en el presente convenio colectivo, el personal superior, de confianza o de dirección.

NOVENA: AUMENTO CON VIGENCIA 1 DE ENERO DE 2014: Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2013 ajustarán conforme a la siguiente regulación:

FRANJA I): SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA:

a) Crecimiento: 3% anual.-

FRANJA II): SALARIOS QUE SUPEREN EL SALARIO MÍNIMO POR CATEGORÍAS Y HASTA UN CUARENTA PORCIENTO:

b) Crecimiento: 2%. Anual.-

FRANJA III): SALARIOS QUE SUPEREN EL SALARIO MÍNIMO POR CATEGORÍAS EN MAS DE UN CUARENTA PORCIENTO:

c) Crecimiento: 1% anual.-

DÉCIMA: AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE JULIO DE 2014: Los salarios de los trabajadores comprendidos en éste acuerdo vigentes al 30 de junio de 2014 ajustarán con el porcentaje que resulte de la acumulación de los siguientes factores:

a) 5 % por concepto de estimación anual de la inflación tomando como base el centro del rango de meta de inflación (BCU) correspondiente al período 1 de julio de 2014 al 30 de junio de 2015;

b) correctivo inflacionario que se produzca si existe un diferencial entre la inflación estimada en el presente acuerdo salarial y la real verificada para el período 1 de julio de 2013 – 30 de junio de 2014.-

DÉCIMA PRIMERA: AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE ENERO DE 2015: Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2014 ajustarán conforme al siguiente detalle:

FRANJA I): SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA:

a) Crecimiento: 3% anual.-

FRANJA II): SALARIOS QUE SUPEREN EL SALARIO MÍNIMO POR CATEGORÍAS Y HASTA UN CUARENTA PORCIENTO:

b) Crecimiento: 2%. Anual.-

FRANJA III): SALARIOS QUE SUPEREN EL SALARIO MÍNIMO POR CATEGORÍAS EN MAS DE UN CUARENTA PORCIENTO:

c) Crecimiento: 1% anual.-

DÉCIMA SEGUNDA: AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE JULIO DE 2015: Los salarios de los trabajadores comprendidos en éste acuerdo vigentes al 30 de junio de 2015 ajustarán con el porcentaje que resulte de la acumulación de los siguientes factores:

a) 5 % por concepto de estimación anual de la inflación tomando como base el centro del rango de meta de inflación (BCU) correspondiente al período 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016;

b) correctivo inflacionario que se produzca si existe un diferencial entre la inflación estimada en el presente acuerdo salarial y la real verificada para el período 1 de julio de 2014 – 30 de junio de 2015.-

DÉCIMA TERCERA: AJUSTE SALARIAL CON VIGENCIA 1 DE ENERO DE 2016: Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2015 ajustarán conforme al siguiente detalle:

FRANJA I): SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA:

a) Crecimiento: 3 % anual.-

FRANJA II): SALARIOS QUE SUPEREN EL SALARIO MÍNIMO POR CATEGORÍAS Y HASTA UN CUARENTA PORCIENTO:

b) Crecimiento: 2 % Anual.-

FRANJA III): SALARIOS QUE SUPEREN EL SALARIO MÍNIMO POR CATEGORÍAS EN MAS DE UN CUARENTA PORCIENTO:

c) Crecimiento: 1 % anual.-

DÉCIMA CUARTA: Las partes acuerdan que en oportunidad que corresponda fijar cada aumento salarial una vez conocidos los datos de variación inflacionaria (julio.14; julio.15), se reunirán a efectos del cálculo del porcentaje de ajuste salarial a regir en cada oportunidad.

DÉCIMA QUINTA: SALARIO VACACIONAL COMPLEMENTARIO DEL SALARIO VACACIONAL. (art. 27 de la Ley 12.590 – art. 4° de la ley 16.101).

15.1) Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, exclusivamente, percibirán un complemento por salario vacacional.

15.2) El monto de este beneficio, será equivalente al **45%** (cuarenta y cinco por ciento) del total del salario vacacional legal (art. 4° de la ley 16.101), para aquellos trabajadores que perciban sus salarios conforme a los laudos o salarios mínimos por categoría regulados en el Consejo de Salarios del sector; y será equivalente al **40%** y en la misma forma, para aquellos trabajadores que perciban salarios superiores al laudo (sobrelaudos).

15.3) Este beneficio entrará a regir con las licencias generadas en el año 2013, a partir del momento en que se goce, durante la vigencia de éste convenio colectivo.

15.4) En las licencias generadas durante el año 2014 a gozarse en el año 2015 los porcentajes de salario vacacional complementario indicados en la cláusula 8.2) se incrementarán; pasando a **50 y 45%** respectivamente (salarios laudos y sobre laudos respectivamente).

15.5) En las licencias generadas durante el año 2015 a gozarse en el año 2016 los porcentajes de salario vacacional complementario indicados en la cláusula 8.4) se incrementarán; pasando a **55 y 50%** respectivamente (salarios laudos y sobre laudos respectivamente).

15.6) El complemento del salario vacacional se pagará conjuntamente con el cobro del salario vacacional legal y en caso de fraccionamiento de la licencia, se pagará cuando se goce la primera fracción.

15.7) Aquellas empresas que en forma voluntaria estuvieren pagando un salario vacacional extraordinario en forma total o parcial; no estarán obligadas al pago de este beneficio en virtud de dicha circunstancia, o pagaran la diferencia.

DÉCIMA SEXTA: No estarán comprendidos o alcanzados con los aumentos salariales establecidos en el presente ni cobrarán los otros beneficios regulados, el personal superior, de confianza o de dirección.

DÉCIMA SÉPTIMA: LICENCIA ESPECIAL PARA MUJERES: a) Se constituye como beneficio especial para las mujeres madres de menores de edad de hasta 15 años e hijos con capacidades diferentes, una licencia especial de hasta 6 horas mensuales no acumulables por cada mes calendario a partir del 1 de enero de 2014 para poder atender a sus menores hijos en estado de enfermedad; internación o para su traslado a controles médicos en centros asistenciales de salud pública o privada. b) La misma deberá ser solicitada por la trabajadora beneficiaria a su empleador con la mayor antelación posible si las circunstancias lo permitieren, quién deberá acreditar documentalmente la existencia de hijos menores de edad y las circunstancias referidas que dan derecho a la licencia especial regulada en la presente. c) Este beneficio no es acumulativo por lo que no se traslada de un mes calendario a otro para el caso de su no aplicación. d) La no acreditación documentalmente de la circunstancia habilitante para la solicitud de licencia especial determinará que la misma no pueda solicitarse en el mes calendario siguiente. e) Esta licencia especial no genera salario vacacional. f) Para tener derecho a este beneficio la trabajadora deberá tener seis meses de antigüedad en la empresa.

DÉCIMA OCTAVA: CREACIÓN DE LA COMISIÓN BIPARTITA DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL SECTOR:

La representación del sector trabajador (STIQ) y patronal (AFPIA) se comprometen a constituir una Comisión Bipartita en materia de Seguridad e Higiene, integrada por dos representantes de cada una de las partes con sus respectivos suplentes, quienes podrán actuar asistidos de asesores, cuyos alcances, contenido y competencias se determinará por las partes por consenso. Sin perjuicio de lo antedicho, las partes expresan que la misma, tiene como finalidad la de jerarquizar en el sector la temática de seguridad e higiene promoviendo la instalación de las comisiones bipartitas de seguridad en cada fábrica, promoviendo la capacitación del personal de los trabajadores del sector, así como intervendrá preventivamente en situaciones conflictivas que tengan las empresas referidas a dichos aspectos.

DÉCIMA NOVENA: Las partes se comprometen a reunirse bipartitamente en comisión que constituirán a efectos de analizar la necesidad de actualización de las categorías laborales, en un plazo de 30 días, pactando las partes de común acuerdo la posibilidad de modificar dicho plazo.

VIGÉSIMA: Los firmantes exhortan a las empresas del sector a contratar jóvenes estudiantes en un todo de acuerdo a lo dispuesto en la ley No. 19.133 de Empleo Juvenil.

VIGÉSIMA: CLÁUSULA DE SALVAGUARDA: Las partes acuerdan, que si durante la vigencia de éste acuerdo 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 de Consejo de Salarios – se rediscutirán las cláusulas del presente acuerdo quedando vigente el actual mientras se verifica dicha discusión.-

VIGÉSIMA SEGUNDA: CLÁUSULA DE PAZ: Durante la vigencia del presente acuerdo, y salvo los reclamos que puedan producirse referente a incumplimientos de sus disposiciones, las organizaciones sindicales y los trabajadores no formularán planteos ni acciones gremiales que tengan como objetivo la consecución de reivindicaciones de naturaleza salarial referidas a aumentos o mejoras de cualquier tipo que queden alcanzados o comprendidos en relación a los puntos acordados en la presente instancia, ni desarrollarán reivindicaciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por el PIT – CNT – STIQ.

VIGÉSIMA TERCERA: PREVENCIÓN DE CONFLICTOS: I) Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva en las empresas del sector de cualquier naturaleza o índole, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión Bipartita, que tendrá como competencia básica, mediar, interactuar y procurar mediante el diálogo, la búsqueda de acuerdos que eviten la declaración de preconflicto. II) Esta Comisión Bipartita estará integrada por dos representantes de cada una de las partes (dos por la organización sindical y dos por la representación de empleadores). Las partes, comunicarán por escrito las designaciones del caso. III) La Comisión Bipartita será convocada por cualquiera de las partes. IV) En caso de no poder arribarse a un acuerdo en dicho ámbito, se labrará Acta de Desacuerdo, debiendo en consecuencia las partes recurrir a la mediación preceptiva del Consejo de Salarios del grupo correspondiente, a efectos de que éste asuma sus competencias. V) Mientras se susciten estas instancias preventivas, las partes se comprometen a negociar de buena fe y se abstendrán de adoptar medidas de cualquier naturaleza a causa del diferendo.

VIGÉSIMA CUARTA: Las partes acuerdan que cualquier caso de duda, dificultad interpretativa que pudiera dar lugar cualesquiera de las cláusulas del presente convenio, se resolverá en el seno del Consejo de Salarios del grupo o subgrupo correspondiente.-

VIGÉSIMA QUINTA: REGLAMENTACIÓN DE LA LICENCIA SINDICAL (Art. 4º de la ley N° 17.940 del 2 de enero de 2006): El derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical reconocido por el art. 4 de la ley No. 17.940 se regulará conforme a las siguientes disposiciones:

ALCANCE.- La licencia sindical se aplica a todas las empresas del sector con organización sindical constituida.-

SUJETOS.- Corresponderá a las empresas el pago de la licencia sindical de acuerdo a los criterios que se determinarán en el presente. Son beneficiarios los dirigentes sindicales que cumplan con los requisitos que se establecen a continuación:

A) LICENCIA SINDICAL PAGA A DIRIGENTES SINDICALES DE BASE O DE EMPRESA:

CALCULO DE HORAS SINDICALES.- I) En aquellas empresas que tengan hasta 25 trabajadores en planilla, los delegados sindicales de base o empresa tendrán en su conjunto, una cantidad mensual máxima de hasta **25 (VEINTICINCO)** horas de licencia sindical paga.- II) En aquellas empresas de más de 25 trabajadores en planilla, los delegados sindicales de base o empresa tendrán en su conjunto, una cantidad mensual máxima de hasta **40 (CUARENTA)** horas de licencia sindical paga.- III) A los efectos del cómputo de trabajadores en planilla, solo se computarán los trabajadores que revistan en las categorías descriptas en el laudo de Consejo de Salarios no contemplándose en consecuencia los cargos de particular confianza - personal superior.

B) LICENCIA SINDICAL PAGA PARA DIRIGENTES SINDICALES NACIONALES O DEL SINDICATO DE RAMA (STIQ):

Se acuerda que los dirigentes nacionales del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química (STIQ), gozarán en su conjunto, de una licencia sindical en la empresa donde revistan de hasta un máximo de **60 (SESENTA)** horas mensuales pagas no acumulables.

DISPOSICIONES GENERALES PARA AMBAS SITUACIONES :

COMUNICACIÓN DE LA NÓMINA DE DELEGADOS SINDICALES DE BASE

Y NACIONALES: El Sindicato (STIQ) deberá comunicar por escrito a cada empresa, el nombre de los dirigentes sindicales de base comprendidos en la presente regulación. En igual término, comunicará la nómina de los dirigentes nacionales o electos para integrar la Directiva del STIQ y la vigencia o período de actuación en tal carácter.-

COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN PREVIA DEL USO DE LAS HORAS SINDICALES.- Cuando se haga uso de la licencia sindical; se deberá comunicar por la organización sindical por escrito con una antelación de por lo menos 48 horas a la empresa, de la utilización del beneficio legal regulado y el nombre de los delegados sindicales que en cada oportunidad utilizarán del mismo. Dicho plazo del preaviso podrá reducirse en consideración a situaciones urgentes o imprevistas que así lo justifiquen. Asimismo, una vez gozado este beneficio, se deberá entregar a la empresa un comprobante escrito por el Sindicato de Rama que justifique el uso de dicha licencia, el nombre del dirigente que la utilizó y el tiempo insumido. Se deberá procurar entre las partes la coordinación que procure evitar la alteración en el trabajo.

NO ACUMULACIÓN DE LAS HORAS.- Se establece que las horas generadas en un mes no usufructuadas no podrán ser acumuladas a otros meses siguientes o posteriores.

ACLARACIÓN: Siendo a su vez los dirigentes sindicales nacionales dirigentes de base, se aclara, que el número de horas de licencia sindical paga de que gozarán en su conjunto, por empresa, será hasta un máximo de sesenta horas no acumulables.

NATURALEZA: Las horas de licencia sindical pagas, tienen naturaleza salarial a todos los efectos legales y ese uso no puede ser en desmedro de los beneficios laborales que hubiere percibido durante ese tiempo, con la salvedad de productividad, comisiones y horas extras.

VIGÉSIMA SEXTA: Establécese como el día del trabajador de la Pintura el día 16 de julio de cada año, el cual será considerado como feriado no laborable pago.

VIGÉSIMA SÉPTIMA: Las partes manifiestan que velarán por el cumplimiento irrestricto de la normativa vigente en cuanto a que no existan en el sector prácticas discriminatorias por cuestión de ninguna índole.-.

VIGÉSIMA OCTAVA: RATIFICACIÓN: La firma del presente acuerdo no implica la derogación de ninguna de las normas que surjan de anteriores Acuerdos de Consejo de Salarios y/o Convenios Colectivos vigentes en lo que no resulte en contraposición con el presente

Leída que fue se ratifican y firman en tres ejemplares del mismo tenor, uno para cada parte.