



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

***Grupo 8 - Industria de Productos Metálicos, Maquinaria
y Equipo, etc.***

*Subgrupo 05 - Talleres mecánicos, chapa y pintura y
empresas de auxilio mecánico automotriz*

Capítulo II - Empresas de auxilio mecánico automotriz

Aviso N° 4693/011 publicado en Diario Oficial el 25/02/2011

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

ACTA DE ACUERDO DEL CONSEJO DE SALARIOS.- En la ciudad de Montevideo, el día 3 de febrero de 2011, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 08 “Industria de Productos Metálicos, Maquinaria y Equipo, etc”, **Subgrupo N° 05, Capítulo II “Empresas de Auxilio Mecánico Automotriz”**, integrado por: La Delegación del Poder Ejecutivo: La Soc. Maite Ciarniello y el Dr. Fabrizio Rossi; La Delegación de los Trabajadores: Las Sras. Alba Colombo y Daniela Durán y los Sres. Carlos Clavijo, Francisco Arias y Marcelo Rodríguez representantes de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMR); y La Delegación Empresarial: La Lic. Silvana Saravia, el Dr. Mario San Cristóbal y los Sres. Nelson Novelli y Danielo Ordoqui en representación del sector empleador; quienes convienen celebrar el presente **ACUERDO** que regulará las condiciones laborales de la actividad del sector, conforme a los siguientes términos:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de enero del año 2011 y el 30 de junio del año 2012, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de enero del año 2011, el 1° de julio del año 2011, el 1° de enero del año 2012. Se establece que ambas partes de común acuerdo podrán prorrogar el presente acuerdo por doce meses más, vencido el plazo señalado precedentemente, en cuyo caso se efectuará un ajuste semestral el 1° de julio de 2012 y uno el 1° de enero de 2013. El presente convenio mantendrá su plena vigencia hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, y regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y empresas comprendidos en el presente Subgrupo, Capítulo II.-

TERCERO: Modificación de categorías y su descripción, con vigencia a partir del 1° de enero de 2011: A) Se acuerda la inclusión, en las categorías vigentes al 31 de diciembre de 2010, de la categoría de Telefonista o Auxiliar de Call Center, cuya descripción surge del anexo adjunto que forma parte integrante del presente acuerdo; B) Se acuerda la eliminación del Grupo 0 de Operarios; C) Se acuerda la modificación de la descripción de la categoría de Vendedor de Servicio y su pasaje al Grupo 1, siendo en adelante la que surge en el anexo; D) Se acuerda la unificación de la categoría de Radio Operador y Telefonista de auxilio, adjuntándose la descripción en anexo; E) Se crea el Grupo 4B, en donde se reubica la categoría de Inspector de siniestros de vehículo, cuya nueva descripción se adjunta.-

CUARTO: Salarios mínimos por categoría vigentes a partir del 1° de enero de 2011: A partir del 1° de enero de 2011, los salarios mínimos incluidos en los cuadros siguientes se ajustaron en un 20% en el Grupo 1, y en un 15% en los restantes Grupos.

CARGOS OPERARIOS

<i>Grupo salarial</i>	<i>Categoría</i>	<i>Salario Mínimo nominal a partir de 1°/01/11 \$ por jornal</i>
Grupo 1	Operario Práctico	505
	Limpiador de local de trabajo	
Grupo 2	Lavador	570
	Expendedor de combustible	
	Lavador de autos de socios	

Grupo 3	Operario mantenimiento de edificio	643
	Sereno de estacionamiento	
	Maniobrista	
Grupo 4	Gomero	780
	Engrasador	
	Largador	
Grupo 5 A	Auxiliador mecánico de pista	684
Grupo 5 B	Auxiliador mecánico de vía pública (o Auxiliador de 1era.)	781
	Alineador de vehículos	
Grupo 5 C	Chapista de automóviles	938
	Operario técnico de mantenimiento	
	Electricista automotriz	
	Pintor automotriz	
	Mecánico automotriz	
	Carroceros	

Se prevé la categoría de Auxiliador al Inicio cuyo salario mínimo a partir del 1° de enero de 2011 será un 13% menor al de Auxiliador de 1era.. Se accederá a la categoría de Auxiliador de 1era. o Auxiliador mecánico de vía pública, cuando se haya comprobado efectivamente que ejerció 12 meses la tarea de auxiliador al inicio en la empresa donde desarrolla tareas u otras empresas de auxilio debidamente acreditadas, en cuyo caso se acumularán los servicios prestados a los efectos del cómputo.

Asimismo se prevé la categoría de lavador sin libreta cuyo salario mínimo a partir del 1° de enero de 2011 será un 17% menor al de lavador con libreta. Se establece además que se podrá contratar como máximo un lavador sin libreta cada quince auxiliares por empresa.

CARGOS ADMINISTRATIVOS

<i>Grupo salarial</i>	<i>Categoría</i>	<i>Salario Mínimo nominal a partir de 1°/01/11 \$ por mes</i>
Grupo 1	Telefonista Central	12.815
	Telefonista o Auxiliar de Call Center	
	Sereno	
	Vendedor de servicios	
Grupo 2	Auxiliar de 3era.	13.130
	Cajero de 2da.	
Grupo 3	Cajero de 1era.	14.012
	Radio Operador-Telefonista de auxilio	
Grupo 4 A	Aux. de atención al socio	14.305
	Aux. de informática	

	Aux. de 2da.	
	Aux. de adquisiciones	
Grupo 4 B	Inspector de siniestros de vehículos	17.010
Grupo 5	Analista programador	17.578
	Inspector de servicios	
	Instructor	
	Auxiliar de 1era.	
Grupo 6	Secretaría de Gerencia Gral.	21.121

QUINTO: Ajustes salariales:**Capítulo A: Ajustes salariales para los trabajadores que perciban salarios nominales hasta los \$ 29.999.-**

1.- A partir del 1° de enero de 2011.- Se acuerda un incremento en las remuneraciones nominales vigentes al 31 de diciembre de 2010 de **7,51%**, que surge de la acumulación de los siguientes factores:

- 1,837% de correctivo (resultante de la diferencia entre la inflación proyectada para el período 1°/01/10 – 31/12/10, de 5% y la efectivamente registrada de 6,93%)
- 2,5% por concepto de inflación esperada (período 1°/01/11 a 30/06/11)
- 3% por concepto de crecimiento

Procedimiento: $1,01837 \times 1,025 \times 1,03 = 1,0751$

Nota: Excepcionalmente, este ajuste del 1° de enero de 2011 no se aplica a los salarios mínimos por categoría para el sector, en virtud de aplicárseles el detallado en la cláusula anterior.

2.- A partir del 1° de julio de 2011, los salarios serán ajustados según surge de la acumulación de los siguientes ítems:

- Por concepto de correctivo, las diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1°/01/11 - 30/06/11 y la variación real del IPC del mismo período.-
- Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay, correspondiente al período 1° de julio de 2011 al 31 de diciembre de 2011;
- Por concepto de crecimiento, 3%.-

3.- A partir del 1° de enero de 2012, los salarios serán ajustados según surge de la acumulación de los siguientes ítems:

- Por concepto de correctivo, las diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1°/07/11 - 31/12/11 y la variación real del IPC del mismo período.-
- Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay, correspondiente al período 1° de enero de 2012 al 30 de junio de 2012;
- Por concepto de crecimiento, 3%.-

Capítulo C: Ajustes salariales para todos los trabajadores que perciban salarios nominales iguales o superiores a \$ 30.000:

1.- A partir del 1° de enero de 2011.- Se acuerda un incremento en las remuneraciones nominales vigentes al 31 de diciembre de 2010 de 5,43%, que surge de la acumulación de los siguientes factores:

- 1,837% de correctivo (resultante de la diferencia entre la inflación proyectada para el período 1°/01/10 – 31/12/10, de 5% y la efectivamente registrada de 6,93%)
- 2,5% por concepto de inflación esperada (período 1°/01/11 a 30/06/11)

c) 1% por concepto de crecimiento.-

Procedimiento: $1,01837 \times 1,025 \times 1,01 = 1,05426$

2.- A partir del 1° de julio de 2011, los salarios serán ajustados según surge de la acumulación de los siguientes ítems:

a) Por concepto de correctivo, las diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1°/01/11 - 30/06/11 y la variación real del IPC del mismo período.-

b) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay, correspondiente al período 1° de julio de 2011 al 31 de diciembre de 2011;

c) Por concepto de crecimiento, 2%.-

3.- A partir del 1° de enero de 2012, los salarios serán ajustados según surge de la acumulación de los siguientes ítems:

a) Por concepto de correctivo, las diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1°/07/11 - 31/12/11 y la variación real del IPC del mismo período.-

b) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay, correspondiente al período 1° de enero de 2012 al 30 de junio de 2012;

c) Por concepto de crecimiento, 1%.-

CORRECTIVO: Las eventuales diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1°/01/12 y 30/06/12 y la efectivamente registrada en el mismo, serán corregidas en el primer ajuste del próximo convenio.- En caso de acordarse la prórroga se aplicará el mismo mecanismo del correctivo.

DÉCIMO: REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL SEMANAL: Las partes acuerdan que a partir del 1° de marzo de 2011 la jornada laboral de este sector pasará a ser de 44 horas semanales, sin pérdida salarial. Por consiguiente, el valor hora a partir de la referida fecha se verá alterado. Para evitar posibles dudas a continuación se incluye el cuadro con los salarios mínimos por jornal (del cual se deduce el valor hora dividiéndolo entre 8), para los cargos operarios, vigentes a partir del 1° de marzo de 2011.

CARGOS OPERARIOS

Grupo salarial	Categoría	Salario Mínimo nominal a partir de 1°/03/11 \$ por jornal
Grupo 1	Operario Práctico	551
	Limpiador de local de trabajo	
Grupo 2	Lavador	622
	Expendedor de combustible	
	Lavador de autos de socios	
Grupo 3	Operario mantenimiento de edificio	701
	Sereno de estacionamiento	
	Maniobrista	
Grupo 4	Gomero	851
	Engrasador	
	Largador	

Grupo 5 A	Auxiliador mecánico de pista	746
Grupo 5 B	Auxiliador mecánico de vía pública (o Auxiliador de 1era.)	852
	Alineador de vehículos	
Grupo 5 C	Chapista de automóviles	1023
	Operario técnico de mantenimiento	
	Electricista automotriz	
	Pintor automotriz	
	Mecánico automotriz	
	Carrocero	

Nota aclaratoria: Procedimiento para determinar los nuevos valores de jornal a partir de la reducción horaria:

[(jornal anterior / 8) x 48] x 8 = jornal nuevo

44

DÉCIMO PRIMERO: Licencia sindical: Con el fin de desarrollar la actividad sindical se acuerda otorgar al personal organizado sindicalmente un tiempo equivalente a media hora por trabajador de acuerdo a la planilla de trabajo (excluyendo cargos de dirección) por empresa, por Comité de Base. Para el caso de que en el Comité de Base de una empresa exista un delegado nacional se computará en esa empresa 45 minutos por trabajador de acuerdo a la planilla de trabajo. Asimismo se acuerda otorgar a cada dirigente nacional 40 horas sindicales mensuales.

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 quiénes harán uso de la licencia sindical, de modo que la empresa sepa de antemano con qué trabajadores podrá contar para tomar los recaudos 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 acuerda la posibilidad de que la licencia sea utilizada por otro delegado en caso de imperiosa necesidad de las empresas de contar con el trabajador propuesto inicialmente.
- 6) 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
- 7) 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.

DÉCIMO SEGUNDO: Disposiciones Generales

IGUALDAD DE GENERO: Igualdad de oportunidades, trato, y equidad en el trabajo, sin discriminación o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual,

credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

FERIADOS: Se acuerda el siguiente sistema de pagos para los feriados que se detallan a continuación: 1° de Enero, 14 de Marzo, 1° de Mayo, 18 de Julio, 25 de Agosto y 25 de Diciembre: a) en caso de no trabajar estos feriados, se pagará el jornal simple que corresponda por la ley y/o laudo, b) en caso de trabajar, además de dicho jornal se pagarán dos jornales más.

TRABAJO NOCTURNO: Todos los Trabajadores que realizan jornadas de trabajo entre las 22 horas y las 06 horas se le abonarán por las horas trabajadas en ese período, sobre un jornal establecido un 20% más. En caso de que dicho trabajo nocturno sea de carácter eventual, se abonará sobre el jornal del trabajador un 40% más.- Se considerará trabajo nocturno eventual aquel que no supere las 30 jornadas de trabajo consecutivas.

LICENCIA ESPECIALES: En cuanto las licencias especiales las partes acuerdan regirse por lo establecido en la Ley N° 18.342, salvo en lo que respecta a la licencia por matrimonio, que se registrá por lo que se expresa a continuación.-

LICENCIA POR MATRIMONIO: Se acuerda otorgar por parte de las Empresas, a todo trabajador que de ellas dependen, una licencia paga de cinco días (48 hs como mínimo), en caso de contraer enlace. Este beneficio se otorgará luego de transcurridas 150 jornadas de trabajo efectivo. El trabajador que tuviera derecho a este beneficio, deberá presentar el correspondiente certificado de matrimonio, dentro del término de cuarenta y cinco días. Si no lo hiciera, perderá el beneficio y podrá descontársele de sus haberes en la empresa lo que hubiera recibido por concepto de esta licencia. Este beneficio se otorgará por una sola vez, en forma de que si volviera a casarse, perteneciendo a la misma empresa, no le corresponderá. No será impedimento para la presentación del mismo, la circunstancia de no ser el matrimonio que se va a celebrar, el primero que realiza el peticionante.

CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO Y FAMILIA. DÍAS DE LICENCIA PAGA: Todo trabajador que tenga a su cargo en forma directa familiares con necesidades de apoyo por motivo de enfermedad o capacidades diferentes tendrá derecho a: a) 5 jornadas de trabajo al año o su equivalente en horas, no acumulativas de un año a otro, siempre que se trate de una enfermedad grave comprobada del familiar la cual deberá acreditarse mediante certificado médico. b) En el caso de familiares con capacidades diferentes los cuales no puedan trasladarse por sus propios medios los trabajadores podrán gozar de 5 jornadas de trabajo al año o su equivalente en horas, no acumulativas de una año a otro, con motivo de exámenes médicos, tratamientos especiales, etc. c) Con el fin de cumplir con las obligaciones relacionadas con el cuidado, salud o educación de los hijos menores, todo trabajador podrá tener una licencia de hasta 2 jornadas al año con goce de sueldo o su equivalente en horas, no acumulativas de un año a otro. En todos los casos el beneficio podrá ser utilizado según las necesidades, pudiendo ser fraccionadas las jornadas utilizando horas parciales, (la fracción no podrá ser menor a una hora). Siempre deberá existir la previa información a la parte empleadora y lograr la conformidad entre las partes. Si los beneficios precedentes fueron utilizados en forma indebida, se aplicarán las sanciones correspondientes.-

LIQUIDACIÓN DE AGUINALDO: A partir del 1° de enero de 2011 el salario vacacional

que perciban los trabajadores del sector será incluido en el respectivo cálculo del sueldo anual complementario (aguinaldo).-

ASAMBLEAS: Las partes acuerdan otorgar a cada trabajador 2 horas mensuales pagas para la realización de Asambleas, por parte de la organización sindical más representativa (UNTMRA), dentro del horario de trabajo. Estas horas no serán acumulables y se computarán a todos los efectos como horas trabajadas. El día y la hora de la Asamblea, deberán comunicarse formalmente por el sindicato a la empresa con una antelación no menor a las cuarenta y ocho horas. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones imprevistas que así lo justifiquen, debiendo coordinarse de tal manera de no alterar el servicio.-

CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: a) Se acuerda que todas las empresas del sector que tengan desempeñando en su plantilla personas cumpliendo tarea de call center , o centrales telefónicas o similares, deberán proporcionar, a su cargo, a los trabajadores involucrados los medios para efectuarse un audiograma anual. b) Se establece la obligación de suministrar fajas ortopédicas para aquellos trabajadores cuyas tareas impliquen esfuerzo físico, pasando a ser parte del equipo de trabajo de uso obligatorio.-

COBERTURA MÉDICA: Las partes acuerdan que las empresas del sector deberán contar con un prestador de servicio de emergencia móvil para cubrir al personal en el lugar de trabajo.

OBTENCIÓN DEL CARNÉ DE SALUD: Se conviene que el trabajador tendrá derecho a una licencia paga de cuatro horas (solo si coincide en el horario de trabajo), para tramitar el Carné de Salud que exige la legislación vigente, haciéndose cargo la empresa de los gastos del mismo. El costo se reintegrará cuando se acredite la obtención del carné de salud en plazo máximo de 10 días desde su extensión. En caso de que el trabajador se negara a realizar el referido carné de salud, quedará sujeto a las sanciones correspondientes.

REGISTRO DE TRABAJADORES: Las partes acuerdan que ante la necesidad de personal, las empresas deberán consultar al Comité de Base de la UNTMRA, si tienen en su registro, personal que cumpla con las condiciones para el puesto de trabajo. La consulta y la respuesta será por escrito y ésta no será mayor a 5 días hábiles, pasados los cuales la empresa no tendrá obligación de otra consulta. No obstante la empresa podrá optar por otro trabajador.

BENEFICIOS SUPERIORES: En las Empresas que se estén otorgando beneficios superiores a los expresados en este convenio, deberán respetarse los mismos y no podrán ser rebajados.

ROPA DE TRABAJO: Se conviene que las Empresas provean a todo personal obrero, de dos equipos de trabajo de verano y dos de invierno, una campera de abrigo, un par de zapatos de seguridad, un equipo de lluvia por año, de acuerdo a las características de la función que desempeñan, y con relación al personal administrativo, se proporcionarán dos uniformes por año. Los trabajadores deberán vestir el último uniforme proporcionado, y en buen estado de limpieza, reservándose las empresas el derecho de no permitir el ingreso de aquellos trabajadores que no

concurran en debida forma. Los equipos de lluvia se repondrán cuando se acredite el mal estado del último proporcionado.

HERRAMIENTAS: Se acuerda que las Empresas, proporcionen a los trabajadores las herramientas de uso personal que sean necesarias para sus tareas, y que habitualmente se utilizan en el trabajo. El trabajador estará obligado a conservar la integridad de dichas herramientas durante el período en que normalmente duran, siendo responsables por los desperfectos que sufran debido a su uso negligente u omiso. Considerando como máximo 3 años de uso continuo, la amortización de las mismas, realizándose controles semestrales (la falta no justificada de herramientas, permitirá el descuento de los haberes).

PERÍODO DE PRUEBA: El período de prueba será, como máximo, de sesenta y tres (63) jornadas, aunque no se haya cumplido todo el horario normal de trabajo, manteniéndose la legislación vigente en materia de indemnización por despido.

HORARIOS: La jornada de trabajo será en régimen de horario continuo, con media hora de descanso paga. Pudiendo las Empresas acordar con la organización sindical (UNTMRA) otro régimen, dentro de lo dispuesto por la legislación vigente.

CUOTA GREMIAL: Se acuerda que ante solicitud del trabajador interesado, las Empresas descontarán la cuota gremial (Ley 17.940).-

TAREAS DE OTRAS CATEGORIAS: La clasificación en categorías no excluye que el trabajador pueda realizar tareas de categorías menos remuneradas, siempre que estén vinculadas a su categoría original.

El operario que realice tareas en categorías superiores a la suya, cobrará durante su realización, la diferencia por mayor sueldo que corresponda entre su salario y entre el de la evaluación de tareas para categorías mayores.

A estos efectos se entenderá como habitual la ocupación de por lo menos 3 días por semana. Esta disposición no amparará al personal relevante que realiza suplencia por causa de que el titular esté ausente de su labor, haciendo uso de su descanso semanal. Corresponderá la confirmación del operario en categoría superior en los siguientes casos:

- 1 – Por desempeñarlas en forma continúa por un período de 131 jornadas.
- 2 – Por desempeñarlas en forma alternada por lo menos 3 días por semana en un período de 262 jornadas no siendo por enfermedad o licencia del titular.
- 3 – Por desempeñarlas de manera alternada, menos de 3 días a la semana, siendo estas semanas de carácter continuas, en un período de 393 jornales.

VACANTES: En casos que deban llenarse vacantes en categorías cuya función exija especialización, o conocimientos especiales para poder desempeñarlas, se podrá exigir pruebas de suficiencia relacionadas con la tarea a desarrollar.

CAMBIOS DE SECCION O DE TURNO: Cuando el trabajo lo requiera, la empresa podrá realizar cambios de sección o turno, a condición de que los sueldos no sean disminuidos, y acordando los términos de dichos cambios con la organización sindical (UNTMRA).

SUPLENCIAS TEMPORARIAS: Si por ausencia del titular de un puesto de trabajo, el mismo debiera ser asignado temporalmente a otro operario titular de una categoría

de salario base inferior, este último percibirá durante el tiempo que efectivamente lo ocupe el salario de la categoría superior.

VIATICOS: 1 - Todo trabajador que realice tareas fuera del departamento donde se desarrolla su tarea habitualmente, percibirá además de su salario un suplemento por día, del 60% , sobre el mismo si la extensión de las mismas es inferior a 15 días , y de un 50% para el caso que dichas tareas se extiendan por un plazo mayor a 15 días. 2 - Cuando al trabajador se le asigne tareas a una distancia entre 100 y 199 kilómetros del lugar del auxilio, se le abonará un viático de 163 pesos; para el caso de que la distancia sea entre 200 y 299 kilómetros, dicho viático será de 204 pesos; si la distancia fuera de 300 kilómetros o mas dicho viático será de 313 pesos. Pasados los 450 kilómetros de distancia de auxilio, el trabajador pernoctará y volverá al otro día, correspondiéndole viático de 2 días.

Dichos viáticos, en adelante se ajustarán en igual porcentaje y oportunidad que los salarios.

Las relaciones entre escalas salariales de las categorías que requieran instrucción regulada y reconocida por la autoridad pública o privada, serán establecidas en el presente convenio. Para las categorías sin escalas establecidas el laudo de referencia, se procederá por analogía.

REQUISITOS PARA SER OFICIAL:

- 1) Haber realizado trabajo efectivo como medio oficial durante un tiempo mínimo igual al máximo establecido por el factor experiencia en la categoría.
- 2) Que exista una vacante en la categoría.
- 3) Poseer instrucción regular completa con título certificante cuando sean tareas técnicas o rendir pruebas de suficiencia cuando no lo sean.
- 4) Ser designado por la empresa o que el operario realice en forma permanente en la empresa tareas propias del oficial, aplicando los conocimientos que ello requiera para cumplir normalmente con sus exigencias, teniendo además las responsabilidades inherentes a ella.

EVALUACIÓN DE TAREAS: Los salarios de evaluación de tareas son para 8 horas diarias de labor, para horarios menores se proporcionará el salario que corresponda. Las relaciones entre escalas salariales de las categorías que requieran instrucción regulada y reconocida por la autoridad pública correspondiente en las distintas instituciones de enseñanza pública o privada, serán las establecidas en el presente convenio. Para las categorías sin escalas establecidas en el laudo de referencia, se procederá por analogía.

DÉCIMO TERCERO: Cláusula para la prevención de conflictos y la no realización de medidas de fuerza:

Siendo la voluntad de ambas partes prevenir los conflictos en el sector se acuerda que ante diferencias o problemas que se susciten, previamente a la adopción de cualquier medida, se resolverán a través de las siguientes instancias:

- 1) Tanto a nivel de empresas como de las entidades representativas del sector, con reunión entre las partes. En aquellos casos en que la situación conflictiva haga peligrar la estabilidad del sector se establece como plazo máximo para la negociación bipartita el término de 10 días hábiles.
- 2) De mantenerse el diferendo se sustanciará una negociación ante la DINATRA (Dirección Nacional del Trabajo), División Negociación Colectiva.
- 3) En caso de que la negociación llevada adelante en la DINATRA no alcanzara

resultados satisfactorios, antes de quedar las partes en libertad de acción, se dará intervención al Consejo de Salarios del Grupo 8, Subgrupo 05, Capítulo II, quien actuará como órgano de mediación y conciliación.

Si la intervención del Consejo de Salarios no diera resultados satisfactorios para las partes, este cesará en su mediación quedando las mismas en libertad de adoptar las medidas que crean convenientes.

La Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA) no dispondrá la realización de ninguna medida de fuerza hasta el 30 de junio de 2012, de conformidad a lo dispuesto en el párrafo precedente, por razones vinculadas a ajustes salariales o mejora de cualquier naturaleza salarial o reivindicaciones analizadas o sujetas a ser analizadas en el marco del presente Acuerdo. Quedan excluidas las medidas que pueda adoptar la UNTMRA en cumplimiento de las resoluciones de carácter general que resuelva el PIT-CNT.

La UNTMRA se compromete, en caso de resolver medidas en solidaridad, a que su aplicación afecte mínimamente la normalidad y continuidad del trabajo de las empresas del sector.

DÉCIMO CUARTO: Las partes acuerdan la creación de una comisión Bipartita para el estudio de las categorías del sector.

DÉCIMO QUINTO: En el caso de que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el presente Convenio, las partes podrán convocar al Consejo de Salarios para analizar la situación.- En este caso el Poder Ejecutivo autorizará a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Finanzas, la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salarios.-

Para constancia y de conformidad se firman seis ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicada.