



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

***Grupo 08 - Industria de Productos Metálicos,  
Maquinarias y Equipos***

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

*Capítulo I - Talleres mecánicos, chapa y pintura*

Aviso N° 562/014 publicado en Diario Oficial el 13/01/2014

**IMPO**

**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Sr. Eduardo Brenta

**DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO**  
Sr. Luis Romero

**ACTA DE RECEPCIÓN.** En Montevideo, el día once de diciembre de dos mil trece, reunido el **Consejo de Salarios del Grupo N° 8 “Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos”**, comparecen Por la Delegación del Poder Ejecutivo: Los Dres. Hugo Barretto, y Andrea Custodio, y la Soc. Maite Ciarniello, Por la Delegación Empresarial: El Dr. Miguel Oliveros y el Sr. Flavio Pérez; Por la Delegación de los Trabajadores: Los Sres. Marcelo Abdala y Luis Vega en representación de la UNTMRA; se procede a dejar constancia de lo siguiente: PRIMERO: El Consejo de Salarios del Grupo N° 8 recibe en este acto el Acta de Acuerdo del **Subgrupo N° 05, Capítulo I “Talleres mecánicos, chapa y pintura”**, suscrito entre representantes del sector empleador y trabajador el día 5 de diciembre de 2013, y lo adoptan en forma unánime.- SEGUNDO: Se eleva dicho Acuerdo a los efectos de su registración y publicación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.- Para constancia y de conformidad se firman siete ejemplares del mismo tenor.

**ACTA DE ACUERDO DEL CONSEJO DE SALARIOS.** En la ciudad de Montevideo, el día 5 de diciembre de 2013, reunido el **Consejo de Salarios del Grupo N° 08 “Industria de Productos Metálicos, Maquinaria y Equipo, etc”**, **Sub Grupo N° 05, Capítulo I “Talleres mecánicos, chapa y pintura”**, integrado por: La Delegación del Poder Ejecutivo: el Dr. Hugo Barretto, la Soc. Maite Ciarniello y las Dras. Liliana Sarganas y Andrea Custodio; La Delegación de los Trabajadores: La Sra. Daniela Durán y los Sres. Carlos Clavijo, Nicolás Fernández, Damián García y Enrique Duarte en representación de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA); y La Delegación Empresarial: los Sres. Marcos Maneiro, Marino Besinday, Carlos Satragno y Norberto Franciulli, asistidos por el Sr. Julio Guevara en representación del sector empleador; quienes dejan constancia de que han arribado al siguiente **ACUERDO** que regulará las condiciones laborales de la actividad del sector, conforme a los siguientes términos:

**PRIMERO: Antecedentes.** Las partes citadas, de forma tripartita, han negociado y alcanzado en el marco del Consejo de Salarios del Subgrupo 05 capítulo I un acuerdo en el día de la fecha que a continuación se expresa. En consecuencia, se eleva el mismo para su adopción en el Consejo de Salarios del Grupo 08 “Industria de productos metálicos, maquinarias y equipos”.

**SEGUNDO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales.** El presente convenio abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2013 y el 30 de junio del año 2015, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de julio del año 2013, el 1° de enero de 2014, el 1° de julio de 2014, el 1° de enero de 2015.-

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

**CUARTO: Salarios mínimos.**

Los salarios mínimos por categoría vigentes a partir del 1° de julio de 2013, que ya incluyen el ajuste salarial correspondiente al 1° de julio del 2013, son los que lucen en la tabla que se anexa.

Los salarios mínimos contenidos en dicha tabla, no podrán estar integrados por las partidas que el trabajador pueda estar percibiendo por los conceptos de antigüedad o presentismo, ni tampoco por las partidas de ticket alimentación o transporte a que hace referencia el art. 167 de la Ley 16.713.

**QUINTO: Ajuste salarial del 1° de julio de 2013.** Los salarios vigentes al 30 de junio de 2013 serán ajustados en **5,83%**, según surge de la acumulación de los siguientes ítems:

- a) 0,79%, por concepto de correctivo resultante de la diferencia entre la

variación real del IPC operada en el período enero-junio de 2013 (4,84%) y la inflación estimada para dicho período (4,02%);

- b) 5% por concepto de inflación proyectada (centro del rango meta de inflación definida por el BCU para el período 1/7/2013 al 30/6/2014);

**Procedimiento:  $1,05 \times 1,0079 = 1,05829$**

**SEXTO: Ajuste salarial del 1° de enero de 2014.**

**Capítulo a): Ajustes salariales para los salarios mínimos por categoría.**

Los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2013 serán ajustados según surja de lo siguiente:

Incremento de \$ 1000 (Pesos Uruguayos mil) para todos los salarios mínimos de las categorías.

**Capítulo b): Ajustes salariales para los trabajadores que perciban salarios superiores a los mínimos por categoría.**

i) Incremento de \$ 500 (Pesos Uruguayos quinientos), para todos los trabajadores que al 31 de diciembre de 2013 perciban salarios superiores a los mínimos de sus respectivas categorías.

**SÉPTIMO: Ajuste salarial del 1° de julio de 2014.**

**Ajuste salarial para todos los salarios del sector (mínimos por categoría y aquellos que perciban salarios superiores a sus respectivos mínimos).**

Los salarios vigentes al 30 de junio de 2014 serán ajustados según surja de la acumulación de los siguientes ítems:

i) Por concepto de inflación proyectada (centro del rango meta inflación definida por el BCU para el período 1/7/2014 al 30/6/2015);

ii) Por concepto de correctivo la diferencia resultante entre la variación real del IPC operada en el período 1 de julio 2013 - 30 de junio 2014 y la inflación estimada para dicho período de 5%;

**OCTAVO: Ajuste salarial del 1° de enero de 2015.**

**Capítulo a): Ajustes salariales para los salarios mínimos por categoría.**

Los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2014 serán ajustados según surja de lo siguiente:

Incremento de \$ 700 (Pesos Uruguayos setecientos) para todos los salarios mínimos de las categorías.

**Capítulo b): Ajustes salariales para los trabajadores que perciban salarios superiores a los mínimos por categoría.**

i) Incremento de \$ 350 (Pesos Uruguayos trescientos cincuenta), para todos los trabajadores que al 31 de diciembre de 2014 perciban salarios superiores a los mínimos de sus respectivas categorías.

**NOVENO: Correctivo final.**

Las eventuales diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1°/07/14 y 30/06/15 y la efectivamente registrada en el mismo, serán corregidas el 1° de julio de 2015, incluyéndose el porcentaje que resulte , en el ajuste de salarios que rija a partir de esa fecha.

**DÉCIMO: Disposiciones generales.**

**A) 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.

**B) FERIADOS**

Se acuerda el siguiente sistema de pagos para los feriados que se detallan a continuación:

- I) 1° de enero, 14 de marzo, 1° de mayo, 18 de julio, 25 agosto y 25 de diciembre: a) en caso de no trabajar en estos feriados se pagará el jornal simple que corresponda por ley y/o laudo; b) en caso de trabajar, además de dicho jornal se pagarán dos jornales más.
- II) En caso de trabajar los días 6 de enero, 19 de abril, 18 de mayo, 19 de junio, 12 de octubre, 2 de noviembre, lunes y martes de Carnaval y jueves, viernes y sábado de Turismo, las empresas deberán pagar el jornal simple que corresponda por ley y/o laudo. En este caso, los trabajadores que decidan no cumplir con su actividad laboral deberán avisarlo previamente a la empresa con 3 días de anticipación, y se les admitirá la falta sin pago de salario y sin ningún tipo de sanción. En el caso de no trabajar la empresa estos feriados, no será exigible el pago del jornal.

#### **C) OBTENCIÓN DEL CARNÉ DE SALUD**

Se conviene que el trabajador tendrá derecho a una licencia paga de cuatro horas para tramitar el Carné de Salud que exige la legislación vigente, haciéndose cargo la empresa de los gastos del mismo.

#### **D) BENEFICIOS SUPERIORES**

En las Empresas que se estén otorgando beneficios superiores a los expresados en este convenio, por ejemplo considerar días trabajados todo el tiempo de enfermedad, etc., deberán respetarse estos beneficios y no podrán ser rebajados durante el plazo del presente convenio.

#### **E) 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 periodo en que normalmente duran, siendo responsables por los desperfectos que sufran debido a su uso negligente u omiso.

#### **F) SEGURIDAD LABORAL, SALUD Y MEDIO AMBIENTE**

Las empresas deberán cumplir con el decreto 291/2007, conforme a la reglamentación que al respecto dicte el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

#### **G) ROPA DE TRABAJO**

Las empresas comprendidas en el presente convenio, deberán proporcionar a todo trabajador de sus dependencias uniforme de trabajo (mameluco corriente o similar, con un par de botas o calzado similar que cumpla con normas vigentes), en las siguientes condiciones:

1. Solamente se le proporcionarán dos al año; uno al comenzar el verano y otro al comenzar el invierno
2. Deberá haber trabajado efectivamente un mínimo de 60 jornadas;
3. Si el trabajador renuncia o es despedido antes de los 6 meses de haber ingresado a la empresa, deberá abonar a esta la mitad del uniforme de la estación del año correspondiente, lo que podrá descontarse de los haberes que le correspondan recibir en el momento del egreso;
4. El uniforme de trabajo deberá ser usado solo y obligatoriamente en el establecimiento, durante la jornada de labor;
5. Las empresas podrán disponer que en dicho uniforme se use un distintivo de la misma.
6. El trabajador deberá encargarse de la limpieza y cuidado del uniforme, el cual obligatoriamente deberá estar limpio al comienzo de la semana, y en condiciones aceptables durante la misma, siempre que la actividad laboral lo permita.

En caso de que el trabajador realice sus tareas habituales fuera de la empresa, o en la misma, pero deba protegerse habitualmente del agua, se le proveerá un equipo de lluvia por año. El equipo de lluvia deberá ser usado solo y obligatoriamente en el establecimiento, o en su defecto, únicamente durante la jornada de labor.

#### **H) PERÍODO DE PRUEBA**

El período de prueba será, de sesenta jornadas, aunque no se haya cumplido todo el horario normal de trabajo, manteniéndose la legislación vigente en materia de indemnización por despido.

#### **I) CUOTA GREMIAL**

Se acuerda que ante solicitud del trabajador interesado, las Empresas descontarán la cuota gremial.

#### **J) TAREAS DE OTRAS CATEGORÍAS**

La clasificación en categorías no excluye que el trabajador pueda realizar tareas de categorías **menos remuneradas**.

El operario que realice tareas en categorías superiores a la suya, cobrará durante su realización, el sueldo que corresponda a la categoría mayor.

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 continua por un periodo de 131 jornadas.
- 2 - Por desempeñarlas en forma alternada por lo menos 3 días por semana en un periodo de 262 jornadas no siendo por enfermedad o licencia del titular.
- 3 - Por desempeñarlas de manera alternada, al menos 2 días a la semana en un periodo de 393 jornales.

#### **K) VACANTES**

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

#### **L) CAMBIOS DE SECCIÓN O DE TURNO**

Cuando el trabajo lo requiera, cualquier empleado, podrá ser cambiado de sección o turno, a condición, de que el sueldos no sea disminuido, e intentando acordar los términos de dicho cambio con el trabajador.

Los cargos establecidos son independientes del lugar de la empresa que se desempeñen.

#### **LL) 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.

#### **M) VIÁTICOS**

- 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 291 pesos; para el caso que la distancia sea entre 200 y 299 kilómetros, dicho viático será de 363 pesos; si la distancia fuera de 300 kilómetros o mas dicho viático será de 556 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 ajustaran en igual porcentaje y oportunidad que los salarios mínimos por categorías.

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.

**N) INTEGRACIÓN DEL AGUINALDO:** Para el cálculo del sueldo anual complementario las partes acuerdan que las empresas incluyan lo percibido por concepto de salario vacacional (Ley N°16.101).

**N) LICENCIAS ESPECIALES PAGAS:** Todo trabajador que tenga familiares directos a su cargo (padres, hijos, cónyuges o hermanos) con necesidades de apoyo por motivo de enfermedad o discapacidad, así como también menores de hasta 15 años de edad, 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. b) en el caso de familiares con discapacidad, los cuales no puedan trasladarse por sus propios medios, 5 jornadas de trabajo al año o su equivalente en horas, no acumulativas de un año a otro, con motivo de exámenes médicos, tratamientos especiales, etc. c) Con el fin de cumplir con las obligaciones relacionadas con la salud o educación de los hijos menores de quince años, las empresas otorgarán a los trabajadores 2 jornadas al año o su equivalente en horas, no acumulativas de un año a otro.

En todos los casos en que estas licencias sean requeridas, el empleador deberá ser previamente notificado. También con posterioridad a su uso, el trabajador deberá documentar fehacientemente en un plazo no mayor a las 48 hrs. Los usos invocados. Si los beneficios precedentes fueron utilizados en forma indebida, independientemente del descuento de las jornadas u horas concedidas, el trabajador podrá hacerse pasible de las sanciones disciplinarias que le correspondan.

**O) ÁREA DE COBERTURA MÉDICA:** Las empresas que cuenten con un mínimo de 10 trabajadores deberán tener contratado un servicio de emergencia médica con cobertura en el área de trabajo, para prevenir la atención de su personal ante la eventualidad de accidentes de trabajo o enfermedades imprevistas que pudieran afectarlos.

**P) TRABAJO NOCTURNO:** A todos los trabajadores que realizan jornadas de trabajo entre las 22 y las 06 hrs. Se les abonarán por las horas trabajadas en ese período sobre el jornal establecido, un 20% más. En el caso de los serenos, o serenos limpiadores, percibirán este complemento en forma íntegra siempre y cuando no ganen por encima de lo establecido para los salarios mínimos de sus respectivas categorías. En caso de que tengan salarios superiores al mínimo de la categoría, pero que no superen el 20% del mismo, percibirán la diferencia hasta alcanzar el referido porcentaje.

**Q) ASAMBLEAS:** Las partes acuerdan otorgar a cada trabajador 2 horas mensuales pagas para la realización de Asambleas de carácter informativo, 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 trabajo.-

**R) LICENCIA SINDICAL:** Con el fin de desarrollar la actividad sindical se acuerda otorgar al personal organizado sindicalmente de la empresa un tiempo equivalente a media hora por trabajador según planilla de trabajo y que conste

en la misma como empleado permanente no sazral ni eventual, excluyéndose a efecto de su cómputo a los cargos de confianza. 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. Condiciones para el uso de la licencia sindical:

- 1) Se concede para la realización de actividades gremiales fuera de la empresa. El trabajador deberá justificar, cuando la empresa lo requiera, que el uso de la licencia concedida corresponderá efectivamente a actividad gremial, dicha justificación se hará en forma escrita por la organización sindical.
- 2) Las horas generadas en un mes y no usufructuadas durante el transcurso del mismo no podrán ser acumuladas para otros meses.
- 3) El uso de la licencia y el nombre del delegado o trabajador afiliado a UNTMRA, de la empresa que hará uso de la misma, así como el día y la hora, deberán comunicarse formalmente por el sindicato a la empresa con una antelación no menor a las setenta y dos horas. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones imprevistas que así lo justifiquen, debiendo coordinarse de tal manera de no alterar el trabajo, y a posterioridad se deberá exhibir un comprobante del sindicato de rama que justifique dicha licencia.
- 4) 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. En los casos que se desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, éstas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas. En este sentido, se acuerda la posibilidad de que la licencia sea utilizada por otro delegado o trabajador afiliado a UNTMRA en caso de imperiosa necesidad de la empresa de contar con el trabajador propuesto inicialmente.
- 5) 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.
- 6) La licencia sindical se considerará trabajo efectivo a todo los efectos laborales.

No corresponderá licencia sindical en las empresas con menos de cinco trabajadores. Esta disposición no será aplicada en caso de que en la empresa hubiera un delegado nacional.

#### **S) DESCUENTO DEL PRESENTISMO EN AQUELLAS EMPRESAS DONDE EXISTA EL BENEFICIO.**

En aquellos casos en que el trabajador estuviera percibiendo alguna retribución por presentismo, las partes declaran su conformidad en el sentido de que la misma no podrá dejar de ser abonada por el hecho de ausencias vinculadas al ejercicio del derecho de huelga y/o adopción de medidas sindicales dispuestas por UNTMRA y/o PIT-CNT. Asimismo las partes acuerdan que tampoco podrá ser descontado el referido beneficio por ausencias vinculadas a enfermedades profesionales o accidentes de trabajo certificados por el Banco de Seguros del Estado

#### **T) PARTIDAS DE TICKET ALIMENTACIÓN O TRANSPORTE.**

Se acuerda la eliminación del pago con tickets de alimentación a partir del 1° de enero de 2014. Las partidas que hasta la fecha se vinieran abonando por este concepto, deberán sustituirse en su actual monto por idéntico importe nominal en efectivo (en laudos y sobrelaudos), que quedará integrado al salario.

#### **U) RATIFICACIÓN DE BENEFICIOS ANTERIORES.**



Se ratifican aquellos beneficios y condiciones de trabajo consagrados en convenios, laudos y/o decretos anteriores.

**DÉCIMO-PRIMERO: Nueva descripción de categorías.**

Se adjunta al presente la nueva descripción de categorías y funciones para este Subgrupo, que entra en vigencia a partir del 1° de julio de 2013.

**DÉCIMO-SEGUNDO: Capacitación.** Se conformará una comisión bipartita que tendrá como objetivo definir políticas de capacitación y apoyo frente a las necesidades específicas del sector con el eventual apoyo de INEFOP. Dicha comisión comenzará a funcionar en un plazo máximo de 60 días a partir de la firma del presente Convenio.

**DÉCIMO-TERCERO: Fondo Social.** El sector empresarial manifiesta su adhesión al Fondo Social del sector Metalúrgico, en la medida que exista normativa legal que lo respalde y se determinen sus condiciones de funcionamiento, responsabilidades y obligaciones.

**DÉCIMO-CUARTO: 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:

- 2) 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 establezca como plazo máximo para la negociación bipartita el término de 10 días hábiles.
- 3) De mantenerse el diferendo se sustanciará una negociación ante la DINATRA (Dirección Nacional del Trabajo), División Negociación Colectiva.
- 4) 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 2015**, 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-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 siete ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicada.*

**ANEXO LAUDOS**  
**Salarios mínimos por categorías del Grupo 8, Subgrupo 05, Capítulo I**  
**“Talleres mecánicos, chapa y pintura” a partir del 1° de julio de 2013**

	ESCALA 1	ESCALA 2	ESCALA 3		
GRUPOS	TÉCNICOS	OPERARIOS	ADMINISTRATIVOS	MENSUAL	JORNAL
		CATEGORÍA 1			
		AL INICIAR EN LA EMPRESA		9525	381
APRENDICES		AL CUMPLIR 12 MESES		10750	430
		AL CUMPLIR 24 MESES (APRENDIZ ADELANTADO)		12300	492
		AL CUMPLIR 36 MESES (MEDIO OFICIAL)		16175	647
		CATEGORÍA 2			
		AL INICIAR EN LA EMPRESA (APRENDIZ ADELANTADO)		12300	492
		AL CUMPLIR 12 MESES (MEDIO OFICIAL)		16175	647
GRUPO 7		OPERARIO PRACTICO LAVADOR VEHÍCULOS SERENO EXCLUSIVO	MANDADERO AUXILIAR GENERAL PORTERO TELEFONISTA AUXILIAR DE HERRAMIENTAS AUXILIAR ALMACEN/ DEPOSITO MATERIALES	14375	575
GRUPO 6		SERENO LIMPIADOR	AUXILIAR CAJERO CAJERO DE SECCIÓN	14600	584
GRUPO 5		MEDIO OFICIAL AUXILIAR MANTENIMIENTO EDIFICIO Y EQUIPOS CHOFER	GESTOR AUXILIAR COMPRAS COBRADOR RECEPCIONISTA Y VENDEDOR DE SERVICIOS	16175	647
GRUPO 4		OFICIAL	AUXILIAR DE PRIMERA	20950	838
GRUPO 3		CAPATAZ	ENCARGADO ALMACEN/ DEPOSITO ENCARGADO DE REPUESTOS DE TALLER CAJERO GENERAL JEFE DE ADMINISTRACIÓN	22800	912
GRUPO 2	CAPATAZ GENERAL			25325	1013
GRUPO 1	JEFE TALLER		GERENTE GENERAL	28500	1140

**ANEXO**  
**DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LA EMPRESA**  
**CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES (TALLERES**  
**MECÁNICOS, CHAPA Y PINTURA, AFINES)**  
**GRUPO 8 - SUBGRUPO 5- CAPÍTULO 1**

**CRITERIOS GENERALES:**

- 1) El presente Anexo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente en base a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diferentes categorías profesionales con distintas funciones y especialidades. Asimismo, y dado que se pretende sustituir al sistema anterior basado en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

- 2) La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales (Escalas) y Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos, por responsabilidades asumidas, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.
- 3) Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas por puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.
- 4) Todos los trabajadores/as deberán ser asimilados a una determinada División Funcional (Escala) y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.
- 5) La Dirección de la Empresa deberá tener presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la misma o de la unidad productiva en la que el trabajador desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores que se consideran en la Sección I de este Anexo.
- 6) Aquellos trabajadores/as con categoría de Medio Oficial que realicen trabajo bajo supervisión por un período de 24 meses y con la capacitación adecuada personal o por la empresa, accederán a la categoría de Oficial si surgiera la vacante. Si no surgiera la vacante o la empresa no la cubriera, pasado dicho período este trabajador no podrá percibir un salario inferior al mínimo de la categoría de Medio Oficial más un 10%.
- 7) Los trabajadores podrán ser asignados a desempeñar, temporalmente y en sustitución de otro trabajador, tareas correspondientes a cargos superiores. En estos casos las empresas deberán abonarle la diferencia salarial entre el salario recibido por el funcionario y el mínimo de la categoría que subroga. Transcurridas 120 jornadas continuas o discontinuas de haber desempeñado dicha tarea dentro del período de un año, se procederá al ascenso del trabajador otorgándosele de manera efectiva la categoría superior que le correspondiera.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Convenio, que se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales (Escalas) definidas en función de los términos descritos a continuación en la Sección I (Definiciones) de este Anexo

### **SECCIÓN I - DEFINICIONES**

#### **ESCALA 1— TÉCNICOS**

Es el personal con alto grado de calificación, experiencia y aptitudes equivalente a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores, realizando tareas de elevada calificación y complejidad.

#### **ESCALA 2 — OPERARIOS**

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la reparación, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión y/o coordinación.

### **ESCALA 3 — ADMINISTRATIVOS**

Es el personal que por sus conocimientos y /o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, y, en general, las específicas de puestos de oficina o áreas de aprovisionamiento, que permiten informar la gestión, la actividad económico-contable, coordinar labores productivas, o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

#### **FACTORES CONSIDERADOS EN LA CLASIFICACIÓN**

##### **A. Conocimientos**

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

##### **B. Iniciativa**

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función

##### **C. Autonomía**

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

##### **D. Responsabilidad**

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, o el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión

##### **E. Mando**

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- el grado de supervisión y ordenación de tareas
- la capacidad de interrelación
- número de personas sobre las que se ejerce el mando

##### **F. Complejidad**

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración, del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

### **SECCIÓN 2 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **GRUPO PROFESIONAL 1**

**Criterios Generales:** Los trabajadores /as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de todas las áreas funcionales de la empresa y realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y calificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan funciones con el más alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

**Formación:** Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa con experiencia consolidada en el ejercicio en su sector profesional.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

**Técnicos:**

- JEFE TALLER

**Administrativos:**

- GERENTE GENERAL

**Tareas:**

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Supervisión y dirección técnica de todos los procesos en la reparación y /o grupos de servicios.
- 2.- Coordinación, supervisión, ordenamiento y /o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de la empresa.
- 3.- Tareas de dirección técnica de la más alta complejidad y heterogeneidad, con máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de la empresa, en funciones de control de calidad, definición de procesos en la reparación, administración, etc.
- 4.- Tareas técnicas de la más alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa, implicando asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa y la responsabilidad total sobre las mismas.
- 5.- Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar todas las áreas, servicios o departamentos de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

**GRUPO PROFESIONAL 2**

**Criterios Generales:** Los trabajadores /as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa y realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y calificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

**Formación:** Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

**Técnicos:**

- CAPATAZ GENERAL

**Tareas:**

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Supervisión y dirección técnica de un proceso en la reparación, o de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 2.- Coordinación, supervisión, ordenamiento y /o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento
- 3.- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado

- nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de control de calidad, definición de procesos en la reparación, administración, etc.
- 4.- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con alto nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
  - 5.- Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
  - 6.- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de la reparación, comercialización, mantenimiento; administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa ameriten esta agrupación.

### **GRUPO PROFESIONAL 3**

**Criterios Generales:** Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un subconjunto de colaboradores en una misma área funcional.

**Formación:** Titulación de grado medio, Técnico especialista y/o experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

#### **Operarios:**

- CAPATAZ

#### **Administrativos:**

- ENCARGADO DE ALMACEN Y /O DEPOSITO
- ENCARGADO DE REPUESTOS DE TALLER
- JEFE DE ADMINISTRACION
- CAJERO GENERAL

#### **Tareas:**

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de oficiales o de procesos de reparación generales.
- 2.- Tareas técnicas que consisten en el ordenamiento de tareas y de puestos de trabajo de un área en el proceso de la reparación
- 3.- Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas de servicios.
- 4.- Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales y complejos.
- 5.- Tareas técnicas administrativas de organización, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 6.- Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre ese sector.
- 7.- Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes,

confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos sobre la base del plan contable de la empresa.

- 8.- Tareas de pago de salarios, pago a proveedores, cobro de reparaciones y/o servicios realizados, apertura y cierre de caja, confección y mantención de libros de bancos, y tareas afines a su profesión, con alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad sobre la gestión.

#### **GRUPO PROFESIONAL 4**

**Criterios Generales:** Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas operativas con suficiente contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un ambiente organizativo menor.

**Formación:** Título de Consejo de Educación Técnico Profesional (ex - UTU) o equivalente avalado por Ministerio de Educación y Cultura complementado con formación en el puesto de trabajo, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

#### **Operarios:**

- OFICIAL

#### **Administrativos:**

- AUXILIAR DE PRIMERA

#### **Tareas:**

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1.- Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, desmontaje y montaje, soldadura, aire acondicionado, refrigeración, electricidad, chapa, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 2.- Tareas que suponen la realización y/ o supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller u oficina.
- 3.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en el proceso de la reparación, abasteciendo y preparando materiales, equipos, herramientas, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 4.- Tareas de control y regulación de los procesos de reparación en su área de trabajo.
- 5.- Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de herramientas convencionales que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente en su cuidado dentro del proceso de la reparación.
- 6.- Controlar la calidad de la reparación o el montaje, realizando inspecciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo del trabajo realizado, sobre la base de normas fijadas

- 7.- Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de complejidad media o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre ellos.
- 8.- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de presupuestos, recepción y tramitación de órdenes de reparación y propuestas de contestación.
- 9.- Tareas que consisten en establecer, sobre la base de documentos contables, gran parte de la contabilidad general.
- 10.- Tareas de traducción, corresponsalía, dactilografía en medios mecánicos, informáticos, etc, y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad
- 11.- Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, durante el proceso de reparación.

### **GRUPO PROFESIONAL 5**

**Criterios Generales:** Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores /as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

**Formación:** Título de Consejo de Educación Técnico Profesional (ex - UTU) o equivalente avalado por Ministerio de Educación y Cultura complementado con formación en el puesto de trabajo, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Certificado, constancia o similar que avale la preparación para el puesto de trabajo cuando esto sea imprescindible para realizar la tarea. Conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con referencias y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

#### **Operarios:**

- MEDIO OFICIAL
- AUXILIAR MANTENIMIENTO EDIFICIO Y EQUIPOS
- CHOFER

#### **Administrativos:**

- RECEPCIONISTA Y VENDEDOR DE SERVICIOS
- AUXILIAR DE COMPRAS
- COBRADOR
- GESTOR

#### **Tareas:**

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1.- Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, desmontaje y montaje, soldadura, aire acondicionado, refrigeración, electricidad, chapa, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 2.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquina.
- 3.- Toma de datos de procesos de reparación, referentes a materias primas utilizadas,



- duración de la tarea a realizar, porcentaje de materias primas a utilizar, desgastes útiles en repuestos, defectos en los mismos o anormalidades, etc.
- 4.- Tareas de verificaciones consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de calidad en la reparación en procesos simples de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
  - 5.- Tareas de búsqueda, compra, etc., así como de entrega, devolución, y/o traslado de repuestos, materiales y todo tipo de accesorios y/o bienes necesarios para la realización del fin productivo de la empresa, utilizando cualquier clase de vehículo que la misma destine para este fin, con alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad tanto sobre los valores transportados como del vehículo utilizado, mientras permanezcan a su cargo.
  - 6.- Conducción de vehículos con permiso adecuado, certificado por órganos competentes, con experiencia, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
  - 7.- Tareas de cobranza de reparaciones y /o servicios realizados, y otras propias de su profesión, así como pago a proveedores, depósitos, etc., todas realizadas fuera del local de la empresa, con poco grado de iniciativa y autonomía, con amplia responsabilidad sobre los valores que gestiona y trasladada.

## **GRUPO PROFESIONAL 6**

**Criterios Generales:** Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, bajo grado de iniciativa, con grado medio de responsabilidad. Tareas que necesiten formación específica certificada y que pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

**Formación:** Técnico Auxiliar, con formación específica en el puesto de trabajo, complementada con conocimientos certificados en una tarea auxiliar específica conexas al cargo desempeñado. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con otros específicos, que agregan valor a la propia tarea principal.

### **Operarios:**

- SERENO LIMPIADOR

### **Administrativos:**

- CAJERO DE SECCIÓN
- AUXILIAR CAJERO

### **Tareas:**

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1.- Tareas de limpieza y mantenimiento de las instalaciones, equipos, vehículos, herramientas, piezas, etc..
- 2.- Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma, complementando esta actividad con otras tareas asimilables a este grupo profesional, como limpieza y mantenimiento, configurando éstas últimas parte integral de su atención y responsabilidad.
- 3.- Tareas de pago de salarios, pago a proveedores, cobro de reparaciones

y/o servicios realizados, apertura y cierre de caja, mantención de libros de bancos, y tareas afines a su profesión, con grado bajo de iniciativa y autonomía, y grado medio de responsabilidad, dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior.

### **GRUPO PROFESIONAL 7**

**Criterios Generales:** Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y /o atención, y que necesiten de escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación. Tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.

**Formación:** Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación. En algún caso de iniciación para tareas de oficina, Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

#### **Operarios:**

- LAVADOR DE VEHÍCULOS
- OPERARIO PRÁCTICO
- SERENO EXCLUSIVO

#### **Administrativos:**

- MANDADERO
- PORTERO
- AUXILIAR GENERAL
- TELEFONISTA
- AUXILIAR DE ALMACEN O DEPOSITO DE MATERIALES
- AUXILIAR DE HERRAMIENTAS

#### **Tareas:**

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1.- Tareas de limpieza y mantenimiento de las instalaciones, equipos, vehículos, herramientas, piezas, etc., bajo el mando de un técnico u operario superior.
- 2.- Tareas sencillas de preparación de las herramientas convencionales, así como los cambios de las mismas y sus regulaciones.
- 3.- Tareas de recepción, ordenamiento, distribución de repuestos y materiales varios necesarios, sin riesgo en el movimiento de los mismos
- 4.- Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos
- 5.- Tareas de transporte, carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples
- 6.- Tareas de suministro de materiales en el proceso de la reparación
- 7.- Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
- 8.- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia

- 9.- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas o similares.
- 10.- Tareas de venta y comercialización del servicio ofrecido, con poca complejidad, que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega de la unidad, tramitación de órdenes de reparación, etc.
- 11.- Tareas sencillas y rutinarias de dactilografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
- 12.- Tareas de recepción que no exijan calificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y /o recepcionista.
- 13.- Tareas de operación de equipos, teléfono o fax.
- 14.- Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos
- 15.- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
- 16.- Tareas de despacho de órdenes de reparación, revisión de repuestos y archivo de los mismos con registro en libros, planillas o similares, al efecto del movimiento diario.
- 20.- Tareas de control y cuidado de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, en el área física asignada por la dirección de la empresa, realizando informes periódicos sobre su estado, si así fuera solicitado por un mando superior.

## **APRENDICES**

**Criterios Generales:** Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos o no, a contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación práctica o teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requieran un determinado nivel de calificación. Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica y cumpliendo con el horario y las disposiciones establecidas por la ley en su calidad de menor de edad.

**Formación:** Ciclo Básico Liceal o equivalente.

### **Operarios:**

- APRENDICES

### **Tareas:**

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1.- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarias para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo calificado
- 2.- Tareas manuales
- 3.- Tareas de suministro de materiales en el proceso de la reparación
- 4.- Tareas de recepción, ordenación, distribución de repuestos y materiales necesarios, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

- 5.- Tareas de ayuda en máquinas - vehículos  
 6.- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

Los APRENDICES se clasificarán únicamente según formación acreditada al ingresar a la empresa y evolucionarán en la misma por antigüedad, percibiendo el salario correspondiente en cada etapa, de acuerdo al Anexo que contiene los salarios mínimos por categoría:

CATEGORÍA I) Comprende a los Aprendices que no han cursado estudios técnicos de ninguna naturaleza o están cursando en el Consejo de Educación Técnico Profesional o Instituciones avaladas por el Ministerio de Educación y Cultura.

PARÁMETRO AJUSTE	SALARIO INICIAL	SALARIO AL CUMPLIR 12 MESES	SALARIO AL CUMPLIR 24 MESES (APRENDIZ ADELANTADO)	SALARIO AL CUMPLIR 36 MESES (MEDIO OFICIAL)
------------------	-----------------	-----------------------------	---------------------------------------------------	---------------------------------------------

CATEGORÍA II) Comprende a los Aprendices que hayan terminado satisfactoriamente los cursos técnicos-profesionales en el Consejo de Educación Técnico Profesional o Instituciones avaladas por el Ministerio de Educación y Cultura, y que acrediten fehacientemente dicha culminación mediante certificación oficial otorgada por dicho organismo.

PARÁMETRO AJUSTE	SALARIO INICIAL (APRENDIZ ADELANTADO)	SALARIO AL CUMPLIR 12 MESES (MEDIO OFICIAL)
------------------	---------------------------------------	---------------------------------------------

Se entiende que el cumplimiento de los meses indicados para el cambio en las categorías de Aprendices, se refiere al período de trabajo efectivo en la empresa, partiendo de la fecha de ingreso a la misma. Los períodos de vacaciones anuales serán considerados como trabajo efectivo. Se establece asimismo que para la segunda categoría de Aprendices solamente se podrá alcanzar el jornal equivalente al Medio Oficial en los plazos allí establecidos cuando el título habilitante corresponda a la misma especialidad de las tareas que realiza. Dres. Hugo Barretto y Andrea Custodio, Soc. Maite Ciarniello, Dr. Miguel Oliveros, Sr. Flavio Pérez, Sres. Marcelo Abdala y Luis Vega, Dra. Liliana Sarganas, Sra. Daniela Durán, Sres. Carlos Clavijo, Nicolás Fernández, Damián García y Enrique Duarte, Sres. Marcos Maneiro, Marino Besinday, Carlos Satragno, Norberto Franciulli y Julio Guevara.