



República Oriental del Uruguay

C o n v e n i o s
COLECTIVOS

***Grupo 8 - Industria de Productos Metálicos,
Maquinarias y Equipo***

*Subgrupo 06 - Extracción de minerales metálicos, piedras
preciosas y semipreciosas; fábricas de alhajas, fantasías,
pulido y tallado de piedras preciosas finas o sintéticas*

Decreto N° 590/006 de fecha 19/12/2006



PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

Dr. Tabaré Vázquez

MINISTRO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Cr. Danilo Astori

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dr. Eduardo Bonomi

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO

Sr. Julio Baraibar

**DIRECTOR GENERAL DE LA DIRECCION NACIONAL DE
IMPRESIONES Y PUBLICACIONES OFICIALES**

Sr. Alvaro Pérez Monza

Decreto 590/006

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, 19 de Diciembre de 2006

VISTO: El acuerdo logrado en el Grupo N° 08 "Industria de productos metálicos, maquinaria y equipos", Sub-grupo N° 06 "Extracción de minerales metálicos, piedras preciosas y semi-preciosas, fábrica de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras preciosas finas o sintéticas" de los Consejos de Salarios convocados por Decreto 105/2005 de 7 de marzo de 2005.

RESULTANDO: Que el 3 de octubre de 2006 los delegados de las organizaciones representativas empresariales y de los trabajadores acordaron solicitar al Poder Ejecutivo la extensión al ámbito nacional del convenio colectivo celebrado en el respectivo Consejo de Salarios.

CONSIDERANDO: Que, a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto-Ley 14.791, de 8 de Junio de 1978.

ATENTO: A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el art. 1° del Decreto-Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

DECRETA:

ARTICULO 1°.- Establécese que el convenio colectivo suscrito el día 3 de octubre de 2006, en el Sub-grupo N° 06 del Grupo N° 08, "Extracción de minerales metálicos, piedras preciosas y semipreciosas, fábrica de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras preciosas finas o sintéticas", rige con carácter nacional, a partir del 1° de Julio de 2006, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho sub-grupo.

ARTICULO 2°.- Comuníquese, publíquese, etc.

Dr. TABARE VAZQUEZ, Presidente de la República; EDUARDO BONOMI; MARIO BERGARA.

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día tres de Octubre de dos mil seis, reunido el **Consejo de Salarios del Grupo 8** "Industria de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipo, etc." **Subgrupo 06 "Extracción de Minerales metálicos, piedras preciosas y semipreciosas; Fábricas de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras preciosas finas o sintéticas"**, integrado por: Delegados del Poder Ejecutivo: Dras. Christianne Sosa y Laura Bajac; Delegados del Sector Empleador: Cr. Guillermo Paulo, el Dr. Juan José Fraschini; Delegados de los trabajadores los Sres. Alejandro Romero, Daniel Lacava, Erinzon Silva y Oscar Suárez, en representación de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA), acuerdan dejar constancia de lo siguiente:

PRIMERO: En el día de la fecha, se suscribió un ACUERDO en el seno de este Consejo de Salarios Grupo 8 Sub-grupo 06, entre los delegados de los trabajadores y empleadores, que estará vigente entre las partes desde el 1ro. de julio de 2006 al 30 de junio de 2008.

SEGUNDO: Las partes presentan el Acuerdo en este ámbito del Consejo de Salarios y solicitan su extensión por parte del Poder Ejecutivo, dictándose el Decreto correspondiente.

TERCERO: El pago de las retroactividades que correspondan en aplicación del acuerdo de referencia deberá ser efectuado antes de los 15 días posteriores a la firma del Decreto correspondiente.

CUARTO: Las empresas que hubieran efectuado pagos a cuenta debidamente documentados, podrán deducirlos de los porcentajes de aumento establecidos.

Se suscriben cinco ejemplares de igual tenor en el lugar y fecha indicados.

ACUERDO: En la ciudad de Montevideo, el día 3 de octubre de 2006, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo N° 8** "Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos", **Subgrupo N° 06, "Extracción de Minerales Metálicos, Piedras Preciosas v Semipreciosas; Fábricas de Alhajas, Fantasías, Pulido v Tallado de Piedras Preciosas finas o sintéticas"**, entre **por una parte:** Los Sres. Cr. Guillermo Paulo, el Dr. Juan José Fraschini quienes actúan en su calidad de delegados y en representación del sector empleador; **por otra parte:** Los Sres. Alejandro Romero, Daniel Lacava, Erinzon Silva y Oscar Suárez por el sector de los trabajadores en representación de la UNTMRA; en presencia de las Dras. Christianne Sosa y Laura Bajac, representantes del Poder Ejecutivo; quienes **CONVIENEN** la celebración del siguiente Acuerdo que regulará las condiciones laborales del **sector**, en los siguientes términos:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente Acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2006 y el 30 de junio del año 2008, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de julio del año 2006, el 1° de enero de 2007, el 1° de julio de 2007 y el 1° de enero de 2008.

SEGUNDO: Ambito de aplicación: Las normas del presente Acuerdo tienen carácter nacional, regulando las relaciones laborales entre los trabajadores y empresas comprendidos en el presente Subgrupo, **Capítulos I:** Extracción e Industrialización de Minerales Metálicos: a) General, b) Minera San Gregorio (Loryser S.A.) **Capítulo II:** Extracción e Industrialización de Piedras Preciosas y Semipreciosas. **Capítulo III:** Fábricas de Alhajas, fantasías, pulidos, y tallado de piedras preciosas, finas y sintéticas. No comprende personal superior y de Dirección, el que se regirá por las políticas de las empresas, por los acuerdos individuales, o por las regulaciones contractuales según corresponda, en todo lo referente a sus condiciones salariales y laborales.

TERCERO: Ajustes salariales:

CAPITULO I LITERAL a). EXTRACCION E INDUSTRIALIZACION DE MINERALES METALICOS:

1.- A partir del 1° de julio de 2006, todo trabajador comprendido percibirá un aumento del 4,8% (cuatro con ocho por ciento) sobre su salario nominal vigente al 30 de junio de 2006, que surge de la acumulación de los siguientes ítems:

a) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del Banco Central del Uruguay entre Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de junio del 2006 para el período del 01/07/06 al 31/12/06, que queda fijado en el 3,27%;

b) Por concepto de correctivo (cláusula octava del convenio colectivo de 10 de agosto de 2005), el 0,45%, y

c) Por concepto de crecimiento o recuperación, el 1,03%.

2.- A partir del 1° de enero de 2007, se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 30 de junio de 2007 y que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del Banco Central del Uruguay entre Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de diciembre del 2006 para el período del 01/01/07 al 30/06/07;

b) Por concepto de crecimiento o recuperación, el 1,25%

3.- A partir del 1º de julio de 2007 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 31 de diciembre siguiente y que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del Banco Central del Uruguay entre Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de junio del 2007 para el período del 01/07/07 al 31/12/07;

b) Por concepto de recuperación, un 1,25%.

4.- A partir del 1º de enero de 2008 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 30 de junio de 2008 y que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del Banco Central del Uruguay entre Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de diciembre del 2007 para el período del 01/01/08 al 30/06/08;

b) Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada para el período 01/07/06 - 31/12/07 y la variación real del IPC del mismo período; y

c) Por concepto de crecimiento o recuperación, un 1%.

CAPITULO I LITERAL B) MINERA SAN GREGORIO (LORYSER S.A.)

1.- A partir del 1º de julio de 2006:

Las partes convienen fijar salarios mínimos por categoría vigentes a partir del 1º de Julio de 2006, y convertir las remuneraciones correspondientes al personal obrero en pesos uruguayos, a la cotización de \$ 24 por cada dólar estadounidense.

Se fijan para el personal obrero los siguientes salarios mínimos por categoría y por hora, los que regirán a partir del 1º de julio de 2006, y que incluyen el ajuste correspondiente a Julio de 2006 del 4%:

Categoría I \$ 61,80

Categoría II \$ 74,16

Categoría III \$ 89

Categoría IV \$ 106,79

Categoría V \$ 128,15

En cada categoría se establecen tres niveles salariales, el indicado en la escala corresponde al 100%, uno por debajo de 90% y otro por encima de 105%.

Se efectuará una ubicación de cada trabajador comparando el último

salario hora percibido en su equivalente en pesos uruguayos con la cotización establecida en este acuerdo con la estructura de categorías y niveles antes indicado.

Todos los trabajadores que están por encima del valor equivalente al 105% pasan al 105%. Todos los trabajadores que están por debajo del 90% pasan al 90%. Todos los trabajadores que están por encima de 90% y por debajo del 105% pasan al 100%, excepto que se encuentren en período de prueba. Se establece un plazo de seis meses para la adecuación definitiva.

Los trabajadores que se vean afectados como consecuencia de la adecuación, podrán elegir una de las siguientes tres opciones:

1°) mantener fijo transitoriamente su salario, subdividido en dos rubros: a) nuevo valor del salario de la categoría en el nivel que le corresponda, b) un plus. Los sucesivos aumentos absorberán el plus.

2°) reducir el salario al que le corresponda y por el excedente en más abonar el equivalente a una indemnización por despido, por la diferencia salarial perdida.

3°) el pago de la indemnización completa por despido indirecto, extinguiéndose el vínculo laboral.

En el caso de no formalizar la opción individual dentro del plazo fijado a continuación, quedará comprendido en la opción 1°).

A partir de que se produzca la adecuación inicial, cada trabajador dispondrá de 30 días para elegir una de las tres opciones señaladas. Si en la adecuación definitiva (dentro de los seis meses) hay algún caso individual que pueda implicar un cambio de categoría del trabajador a la baja (y no sólo un cambio de nivel), se analizará conjuntamente con la organización sindical de la empresa.

2. A partir del 1° de enero de 2007: incremento de un 4% por todo concepto.

3. A partir del 1° de julio de 2007: un 4% por todo concepto.

4. A partir del 1° de enero de 2008: un 4 % por todo concepto.

Al finalizar el plazo de este Acuerdo no corresponderá la aplicación de ningún correctivo, ni en más ni en menos, cualquiera haya sido la evolución de la inflación.

Distribución de la jornada semanal: Las partes manifiestan su disposición de suscribir a la brevedad en la Empresa Loryser S.A., Minera San Gregorio, un convenio de distribución de la jornada semanal, con cuatro días de labor por 12 horas de trabajo y cuatro días de descanso, en algunas secciones o áreas de la empresa y presentar el convenio que

resultara al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. A esos efectos las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de la actividad, atendiendo a las previsiones del Convenio Internacional del Trabajo No. 1, manifiestan su conformidad con la implementación de un sistema especial de distribución de la jornada que cumpla con esas características.

CAPITULO II EXTRACCION E INDUSTRIALIZACION DE PIEDRAS PRECIOSAS Y SEMIPRECIOSAS:

1.- A partir del 1ro. de julio de 2006, se fijan los siguientes salarios mínimos por categoría:

GRUPO CANTERA

Categoría I \$ 20,40

Categoría II \$ 23,20

Categoría III \$ 26,35

Categoría IV \$ 33,00

Categoría V \$ 44,60

En lo que respecta al beneficio de alimentación, los empleadores seguirán proporcionándola en especie. En el caso de que se modifiquen las condiciones consideradas por las partes en el otorgamiento del beneficio de referencia (exoneraciones o deducciones que correspondan legal o reglamentariamente provenientes de actos administrativos y de gobierno), se conviene la realización inmediata de una reunión del presente Subgrupo a los efectos de re acordar el citado beneficio.

GRUPO TALLER

Categoría I \$ 17,80

Categoría II \$ 21,35

Categoría III \$ 26,00

Categoría IV \$ 37,00

Categoría V \$ 43,00

ADMINISTRACION

Categoría I \$ 17,80

Categoría II \$ 23,20

Categoría III \$ 27,00

Categoría IV \$ 31,80

Categoría V \$ 43,00

Los trabajadores que perciban salarios por encima de los mínimos fijados tendrán un ajuste del 4,8%, que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación esperada el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del Banco Central del Uruguay entre Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de junio del 2006 para el período del 01/07/06 al 31/12/06, que queda establecido en el 3,27%;

b) Por concepto de correctivo (cláusula octava del convenio colectivo de 21/09/05) el 0,45% y

c) Por concepto de crecimiento o recuperación, el 1,03%.

2.- A partir del 1º de enero de 2007 se acuerda un incremento en las remuneraciones, que regirá hasta el 30 de junio siguiente y que resulta de la aplicación del siguiente factor:

Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del Banco Central del Uruguay entre Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de diciembre del 2006 para el período del 01/01/07 al 30/06/07;

3.- A partir del 1º de julio de 2007 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 31 de diciembre siguiente y que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación esperada el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del Banco Central del Uruguay entre Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de junio del 2007 para el período del 01/07/07 al 31/12/07;

b) Por concepto de crecimiento o recuperación, un 1%.

4.- A partir del 1º de enero de 2008 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 30 de junio de 2008 y que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación esperada el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del Banco Central del Uruguay entre Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de diciembre del 2007 para el período del 01/01/08 al 30/06/08;

b) Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada para el período 01/07/06 - 31/12/07 y la variación real del IPC del mismo período;

c) Por concepto de crecimiento o recuperación, un 1%.

CAPITULO III .- FABRICAS DE ALHAJAS, FANTASIAS, PULIDOS, Y TALLADO DE PIEDRAS PRECIOSAS, FINAS Y SINTETICAS.

1.- A partir del 1ro. de julio de 2006, todo trabajador percibirá un aumento del 4,8% (cuatro con ocho por ciento) sobre su salario nominal vigente al 30 de junio de 2006, que surge de la acumulación de los siguientes ítems:

a) Por concepto de inflación esperada el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del Banco Central del Uruguay entre Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de junio del 2006 para el período del 01/07/06 al 31/12/06, el 3,27%;

b) Por concepto de correctivo (cláusula octava del convenio colectivo de 21/9/2005) el 0,45%, y

c) Por concepto de crecimiento o recuperación, el 1,03%.

2.- A partir del 1° de enero de 2007 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 30 de junio siguiente y que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del Banco Central del Uruguay entre Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de diciembre del 2006 para el período del 01/01/07 al 30/06/07;

b) Por concepto de crecimiento o recuperación, el 1,25%

3.- A partir del 1° de julio de 2007 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 31 de diciembre siguiente y que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación esperada el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del Banco Central del Uruguay entre Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de junio del 2007 para el período del 01/07/07 al 31/12/07;

b) Por concepto de crecimiento o recuperación, un 1,25%.

4.- A partir del 1° de enero de 2008 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 30 de junio de 2008 y que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

a) Por concepto de inflación esperada el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del Banco Central del Uruguay entre

Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de diciembre del 2007 para el período del 01/01/08 al 30/06/08;

b) Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada para el período 01/07/06 - 31/12/07 y la variación real del IPC del mismo período; y

c) Por concepto de crecimiento o recuperación, un 1%.

CUARTO: Licencia Sindical.- En las empresas en donde exista organización sindical, y en donde el número de trabajadores permanentes obreros y administrativos del proceso productivo sea superior a cinco, él o los delegados, en su conjunto, tendrán derecho a una licencia sindical remunerada que se calculará de la siguiente forma:

a) Empresas de 6 a 30 trabajadores, un delegado podrá gozar de 8 horas mensuales de licencia sindical paga;

b) Empresas de 31 a 60 trabajadores, un delegado titular y un suplente podrán gozar indistintamente de un total de hasta 16 horas mensuales de licencia sindical paga;

c) Empresas de 61 a 100 trabajadores, dos delegados podrán gozar indistintamente de un total de hasta 24 horas mensuales de licencia sindical paga;

d) Empresas de más de 101 trabajadores, dos delegados titulares y un suplente podrán gozar indistintamente de un total de hasta 32 horas mensuales de licencia sindical paga.

La organización comunicará a la empresa los nombres de los trabajadores activos que tengan la calidad de delegados titulares y suplentes, a los fines del goce de la licencia.

Cuando se haga uso de la licencia sindical, se deberá comunicar con 72 horas de antelación a la empresa, sin perjuicio de aquellos casos que por razones excepcionales de urgencia ameriten una antelación menor. La licencia deberá coordinarse con la empresa de tal manera de no alterar o entorpecer el proceso productivo y de cumplir con las tareas imprescindibles. Tratándose del desempeño de dichas tareas necesarias y esenciales para el normal funcionamiento de la empresa, no podrán quedar sin ser cubiertas por personal idóneo o debidamente capacitado para su cumplimiento. Asimismo los delegados deberán justificar sus licencias sindicales, presentando comprobante del sindicato de rama UNTMRA.

Las horas generadas en un mes y no usufructuadas no serán acumuladas a los meses siguientes.

QUINTO: Determinación de categorías.- Las empresas asignarán a cada trabajador sus tareas, que determinarán su categoría y salario mínimo, fijándoles las cargas de labor normales, de modo que se logren los niveles normales de producción, trabajando con ritmo y esfuerzo normal, como prestación de servicio correlativa al salario mínimo correspondiente.

Las empresas podrán tener estructuras de categorías internas y escalas salariales diversas, pero en todos los casos deberán respetarse los salarios mínimos estipulados en este Acuerdo.

Si las escalas de salarios por categorías de las empresas fueran superiores a las establecidas en este Acuerdo, podrán modificarlas para el ingreso de nuevos trabajadores en su Planilla de Control de Trabajo por razones debidamente fundadas, como por ejemplo que afecten la competitividad o el futuro laboral, o la existencia de serias dificultades en el mercado.

SEXTO: Requisitos para la designación de los cargos.- Deberán cumplirse los siguientes requisitos para la designación definitiva de los trabajadores en los cargos vacantes de las categorías, según la estructura determinada por las empresas:

- a) El cumplimiento completo del respectivo período de aprendizaje.
- b) El cumplimiento efectivo de las jornadas mínimas requeridas para cada categoría.
- c) Que se reúnan las habilidades, capacidades y calificaciones exigidas para su desempeño, según la tecnología de cada empresa.
- d) Que cuando corresponda, para aquellas categorías que así lo requieran por parte de las empresas, se haya aprobado una prueba de suficiencia teórico-práctica ante un Tribunal evaluador o ante el organismo de reconocida idoneidad técnica que las empresas determinen.
- e) Que exista un cargo vacante en dicha categoría y el trabajador sea designado por la Empresa para ocuparla.

SEPTIMO: Movilidad funcional.- Las Empresas podrán asignar a los trabajadores que se encuentran en determinada categoría, cuando el trabajo lo requiera, tareas inherentes a cualquier otra categoría que

pertenezca a la misma escala salarial, o inferior, así como también disponer su movilidad en cualquiera de las áreas o secciones.

OCTAVO: Aprendizajes y períodos de prueba por adiestramiento.-

Las partes establecen con carácter general, para aquéllas tareas que por sus complejidades no requieran un plazo de aprendizaje superior, un período de cuatro meses para el aprendizaje y de dos meses para prueba de adiestramiento, cumpliendo las tareas efectivas de la categoría superior. Vencidos ambos períodos se efectuará una evaluación o prueba de suficiencia.

NOVENO: Suplencias y asignaciones temporarias.- Si por ausencia del operario titular de un puesto de trabajo, el mismo deba ser asignado temporalmente a otro operario titular de una categoría de salario mínimo inferior, este último percibirá durante la suplencia la diferencia con el salario mínimo que corresponda a la categoría de la tarea que haya pasado a realizar, por el tiempo en que efectivamente la realice, y siempre que haya cumplido el respectivo período de aprendizaje o las jornadas mínimas efectivas en su caso. Las diferencias de categoría se abonarán a partir del sexto día de asignación de la categoría superior.

Lo dispuesto precedentemente será de aplicación también, en todos sus términos, cuando por necesidades de producción deban asignarse temporalmente a un trabajador tareas que correspondan a una categoría o escala superior a la suya.

En caso de suplencias, el límite de duración de las mismas estará determinado por el plazo de reintegro del titular; y en el caso de otras asignaciones temporarias, el plazo máximo será de 300 jornadas continuas y completas de trabajo efectivo en la tarea de la categoría superior, en cuyo caso, aunque no hubiera vacante el trabajador pasará a ocupar la categoría superior en el nivel salarial que corresponda.

DECIMO: Ropa de trabajo y artículos de protección obrera.- Durante el plazo de vigencia de este Acuerdo, las empresas proporcionarán a sus trabajadores dos equipos de ropa de trabajo al año consistentes en pantalón y camisa o mameluco, cuyo uso será obligatorio. Si los trabajadores así lo requirieran, se les podrá suministrar un tercer equipo, pero a su cargo.

En lo que respecta a los artículos de protección obrera, serán

suministrados por las empresas de conformidad con las disposiciones del Decreto 406/988 (cascos, zapatos de seguridad, lentes, aparatos de protección auditiva, o guantes, etc., según corresponda).

DECIMOPRIMERO: Exámenes médicos preventivos.- Anualmente los trabajadores serán sometidos a exámenes médicos preventivos a cargo de las empresas, en función de las exigencias específicas y habilidades requeridas para los puestos de trabajo.

DECIMOSEGUNDO: Régimen de turnos.- Conforme al sistema y a los horarios establecidos por las empresas, el trabajo se realizará en turnos fijos o rotativos, con la frecuencia que éstas determinen.

DECIMOTERCERO: Fraccionamiento de licencias y cómputo de feriados.- La licencia anual de cada trabajador podrá fraccionarse en dos períodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a 10 (diez) días continuos, y se podrán computar los días feriados laborables, incluso los de Carnaval y Semana Santa o Turismo.

La licencia total o fraccionada generada en un año determinado, deberá por lo menos comenzar a gozarse efectivamente en el año inmediato siguiente, aunque finalice después de su terminación.

DECIMOCUARTO: Cláusula de Paz.- Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA) se obliga a prescindir de disponer o participar de medidas sindicales colectivas (huelgas, paros, etc.) que puedan afectar la regularidad del trabajo o el normal desenvolvimiento de las actividades fabriles o comerciales, relacionadas directa o indirectamente con planteos o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de cualesquiera reivindicaciones de naturaleza salarial o mejoras de cualquier naturaleza, o de otros temas incluidos en la negociación de este Acuerdo.

Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general que pueda adoptar la UNTMRA en cumplimiento de acciones resueltas por el PIT-CNT simultáneamente para todas las ramas de la actividad privada.

La UNTMRA se compromete en casos de que se trate de medidas de solidaridad que su aplicación afecte mínimamente la normalidad y continuidad de las empresas del sector.

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

DECIMOQUINTO: Comisión de Relaciones Laborales.- Las relaciones laborales colectivas se llevarán a cabo a través de una Comisión de Relaciones Laborales Tripartita para el sector de actividad y de un ámbito bipartito en cada empresa, en que estarán representadas las partes.

La Comisión de Relaciones Laborales Tripartita tendrá un máximo de nueve miembros, tres en representación de cada parte y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las partes se comunicarán mutuamente la nómina de representantes y las actualizaciones correspondientes.

El quórum mínimo para sesionar será de cinco miembros, dos en representación de cada parte firmante y uno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Serán cometidos de la Comisión de Relaciones Laborales:

- a) Supervisar, en el ámbito del sector de actividad la aplicación y el cumplimiento del presente Acuerdo.
- b) Intervenir en los diferendos que versen sobre la interpretación o aplicación del presente acuerdo.
- c) Participar con fines preventivos y conciliatorios en cualesquiera diferendos de naturaleza colectiva o individual que pudieran derivar eventualmente en una situación conflictiva.
- d) Intercambiar informaciones de interés para las buenas relaciones laborales colectivas.
- e) Analizar aspectos vinculados con la seguridad e higiene en el trabajo para la prevención de riesgos laborales y ambientales.

Asimismo, en el ámbito bipartito de las empresas, tendrán un mínimo de cuatro miembros, y tendrán similares cometidos por parte de las representaciones respectivas, en lo que concierne a la situación interna de cada empresa.

DECIMOSEXTO: Mecanismos de prevención y solución de conflictos.- 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 de conciliación y negociación:

- 1) Tanto a nivel de empresas como de rama de actividad, con reuniones entre las partes.
- 2) Si no se obtuviera resultado, se dará intervención al Consejo de Salarios del Grupo N° 8 Subgrupo 06, quien actuará como órgano de mediación y conciliación.

Si la intervención del Consejo de Salarios no diera resultados satisfactorios para las partes, éste cesará en su mediación, quedando las mismas en libertad de adoptar las medidas que crean convenientes, salvo en lo dispuesto en el artículo décimo cuarto del presente acuerdo.

DECIMOSEPTIMO: Interpretación y aplicación del Acuerdo.- Cualquier duda, controversia o aclaración sobre la interpretación o aplicación de las cláusulas del presente acuerdo que no sea dilucidada en el ámbito de la Comisión de Relaciones Laborales será sometido a consideración del Consejo de Salarios del Grupo 8, Sub-Grupo 06.

DECIMOCTAVO: Extinción del Acuerdo.- Las disposiciones del presente Acuerdo y los beneficios y estipulaciones establecidos, se extinguirán por el mero hecho del vencimiento de su plazo de vigencia.

La expresada extinción se operará asimismo, con los mismos efectos, en forma anticipada al vencimiento del plazo, por el incumplimiento de las obligaciones asumidas o por la realización de actos o hechos contrarios a lo establecido en el presente Acuerdo.

La extinción anticipada únicamente podrá ser invocada por la parte afectada. En tal caso deberá notificar por medio fehaciente a la otra parte en un plazo no mayor a 5 (cinco) días hábiles de conocido el hecho y se pondrán en funcionamiento los mecanismos previstos en la cláusula ... Décimo Séptima.

DECIMONOVENO: Nueva negociación.- En el transcurso del mes de mayo de 2008, las partes iniciarán negociaciones con el objetivo de tratar de celebrar un nuevo acuerdo.

Para constancia se firman 5 ejemplares del mismo tenor.