



República Oriental del Uruguay

Convenios

COLECTIVOS

Grupo 11 - Comercio Minorista de la Alimentación

Decreto N° 612/008 de fecha 8/12/2008



PRESIDENTE DE LA REPUBLICA
Dr. Tabaré Vázquez

MINISTRO DE ECONOMIA Y FINANZAS
Cr. Alvaro García

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 612/008

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, 8 de Diciembre de 2008

VISTO: El acuerdo logrado en el Grupo de Consejos de Salarios Grupo N° 11 "Comercio Minorista de la Alimentación" convocados por Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005.

RESULTANDO: Que el referido Consejo de Salarios alcanzó un acuerdo suscripto en convenio colectivo de fecha 7 de noviembre de 2008.

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 Artículo 1° del Decreto Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

DECRETA:

Artículo 1°.- Establécese que el Convenio Colectivo suscripto el 7 de noviembre de 2008 en el Grupo N° 11 "Comercio Minorista de la Alimentación" que se publica como anexo al presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1° de julio de 2008, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.

Artículo 2°.- Comuníquese, publíquese, etc.

Dr. TABARE VAZQUEZ, Presidente de la República; EDUARDO BONOMI; ALVARO GARCIA.

CONVENIO. En la ciudad de Montevideo, el 7 de noviembre de 2008, ante el Ministerio de trabajo y Seguridad Social, representado en este acto por los Dres. Nelson Loustaunau, Virginia Falero y Virginia Sequeira, COMPARECEN: Por el sector empresarial: los Sres. Daniel Fernández, José Luis González y el Dr. Alvaro Nodale; Por otra parte, los representantes de los trabajadores: Sres. Eduardo Sosa, Gissel Madruga, Laura Tabarez y Andrea Coelho y CONVIENEN la celebración del siguiente convenio

colectivo que regulará las condiciones laborales de la actividad del Grupo 11 "Comercio Minorista de la Alimentación", de acuerdo con los siguientes términos:

PRIMERO: Ambito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.

SEGUNDO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de julio de 2008 y el 30 de junio de 2010, efectuándose los ajustes salariales el 1º de julio del 2008, 1º de enero del 2009, 1º de julio del 2009 y 1º de enero del 2010.

TERCERO: Salarios Mínimos: Se establecen los siguientes salarios mínimos por categorías a partir del 1º de julio de 2008:

A)- POLLERIAS, ALMACEN TRADICIONAL CON MOSTRADOR, FIAMBRERIAS, GRANJAS, VERDULERIAS, VENTA DE AVES Y HUEVOS Y POLLERIAS EN CADENA.

A1) Pollerías, Almacén tradicional con mostrador, fiambrerías, granjas, verdulerías y fruterías, venta de aves y huevos:

Cadete (Mayor de 18 años)	\$ 4.600
Peón, repartidor y sereno	\$ 4.750
Chofer, vendedor, auxiliar administrativo	\$ 5.000
Cajero	\$ 5.240
Empleado principal y/o Encargado general	no lauda

Con vigencia al 01.07.08, la categoría de cajero percibirá una partida mensual de \$ 150,00 como quebranto de caja.

A2) Pollerías en cadena

Se entiende por Pollerías en Cadena, aquellas pollerías que tengan por lo menos tres locales con idéntica razón social y/o nombre fantasía.

Operario de Servicio	\$ 4.700
Recepcionista / telefonista	\$ 5.000

Auxiliar Adm., auxiliar de depósito, auxiliar de mantenimiento, Vendedor	\$ 5.200
Encargado/a adm., Encargado/a de depósito, Encargado/a de Mantenimiento, Encargado/a de Pollería	\$ 5.900
Chofer Recaudador	\$ 6.250
Fiscal	\$ 7.000
Jefa de Pollería	no lauda

DEFINICION DE CATEGORIAS:

OPERARIO DE SERVICIO: Es la trabajadora que, en apoyo de las tareas de limpieza a cargo de la vendedora, colabora en el aseo del local en aquellas partes a la que tiene acceso al público o se encuentran a la vista del mismo, como ser, veredas, baños destinados al público, azulejos, mostrador, salón del cliente, vidrios exteriores, freezer del salón, carteles luminosos, vidrios de vitrinas, campanas, etc.

RECEPCIONISTA/TELEFONISTA: Atiende la central telefónica, el o los teléfonos, derivando las llamadas a quien corresponda, y realiza tareas menores de oficina que no afecten el normal desarrollo de su función, como partes diarios, informes, etc. Recibe la correspondencia y la distribuye. Atiende público.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: desarrollará todas las tareas administrativas, contables y/o comerciales que le competen al área administrativa. Tendrá conocimientos básicos de contabilidad, informática y dactilografía. Realizará gestiones o mandados externos, con responsabilidad de valores. Puede subrogar transitoriamente a los Encargados, debiendo hacerse cargo de sus respectivas obligaciones y responsabilidades.

AUXILIAR DE DEPOSITO: Es aquel o aquella que tiene a su cargo estibar, acondicionar, cuidar y entregar la mercadería almacenada. Colabora en los controles de stock. No tiene personal a su cargo.

AUXILIAR DE MANTENIMIENTO: realiza tareas de mantenimiento básico en electricidad, sanitaria y/o mecánica y frío tanto en taller como en sucursales. No tiene personal a su cargo.

VENDEDOR/A SPIEDISTA: es aquella persona cuya tarea es la venta de mercadería del establecimiento, la recibe, realiza su cocción y

acondiciona la misma, acomoda vitrinas y estantes. Realiza tareas similares que se le encomiende. Asimismo realiza el aseo del local, maquinaria e instalaciones.

ENCARGADO ADMINISTRATIVO: es el trabajador que tiene a su cargo la vigilancia, dirección y determinación de tareas de los empleados del área administrativa, siendo responsable de su buena marcha de la disciplina del personal. Realiza tareas complejas en las áreas administrativas, contable, financiera y rural si correspondiera.

ENCARGADO DE DEPOSITO: es el empleado/a que realiza el control de stock del depósito, mediante sistema informático o planillado. Efectúa el apartado de insumo y mercaderías para empaque y expedición; controla la calidad y cantidad de mercadería recibida en el depósito. Es responsable del funcionamiento de la Sección y su organización interna. Requiere conocimiento específico y técnico de las mercaderías ubicadas en el depósito.

ENCARGADO DE MANTENIMIENTO: es la persona que, sin perjuicio de realizar tareas de menor categoría, está a cargo del taller de mantenimiento, teniendo la dirección del mismo y por ende siendo su responsable. Dispone la realización de los trabajos y reparaciones, de acuerdo a las instrucciones recibidas de sus superiores.

ENCARGADO/A DE POLLERIA: es el empleado/a que sin ser personal de dirección tiene, además de las tareas propias de la categoría de vendedor/a, a su cargo la distribución, coordinación y control del trabajo de las vendedoras. Es responsable del local, del stock y calidad de la mercadería, así como de la caja y los valores que el local maneja, suscribiendo la documentación necesaria para dicho control. Es responsable del correcto funcionamiento y seguridad general del local.

CHOFER RECAUDADOR: Es el empleado que transportándose en vehículos de la empresa, propios o de terceros recorre los locales comerciales transportando dinero, documentos u otros elementos necesarios para el funcionamiento de las pollerías. Efectúa depósitos bancarios y otros pagos que se le indique.

FISCAL: Tiene a su cargo en forma exclusiva la verificación del control de stock y movimientos de mercadería y dinero tanto en locales como a través del análisis de los balances diarios de cada local. Aplica sanciones previa consulta con superiores por malos procedimientos, diferencias y/o problemas en los balances diarios.

BENEFICIOS OTORGADOS AL SUBGRUPO:

PRIMA POR PRESENTISMO: Establécese una prima por presentismo equivalente al 10% del salario base de cada trabajador a partir del 1ro. de julio de 2008. El trabajador perderá el derecho a percibir esta prima cuando faltare o llegare tarde. Igualmente se abonará la prima en los siguientes casos: **1)** llegadas tarde que totalicen no más de 15 minutos en el mes; **2)** aquellas ausencias o llegadas tarde motivadas por paro de transporte que imposibilite el traslado del trabajador, siempre que éste se domicilie fuera de un radio de veinte cuadras del lugar de trabajo; **3)** cuando el trabajador se encuentre gozando de licencias especiales otorgadas por ley (leyes 17.940 y 18.745) o reglamentarias; y **4)** cuando el trabajador se encuentre amparado por el Banco de Seguros del Estado por un período mayor a 15 días continuos, con un máximo de dos veces en el año. En este caso, la prima será abonada en forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

En los casos en que alguna de las empresas del sector, abone a sus empleados prima por presentismo, el trabajador cobrará la que resulte más beneficiosa, en ningún caso se producirá la acumulación de estos beneficios.

Quebranto de caja-exoneración de responsabilidad: cuando en forma fortuita, el trabajador extravíe o les fueran arrebatados valores que les fueron encomendados no podrán sufrir descuentos de los importes faltantes, siempre y cuando realice de la forma más inmediata posible o razonable la denuncia que correspondiere e informe a sus superiores. La exoneración de responsabilidad por los eventuales faltantes no implicará la no aplicación de sanciones disciplinarias, siempre y cuando los faltantes ocurriesen en forma sistemática o el volumen individual del faltante lo amerite.

B) KIOSCOS, SALONES Y FERIANTES DE ALIMENTOS

B1) Kioscos y Salones.

Kioscos: Son los establecimientos que bajo concesión municipal desarrollan su actividad en la venta de golosinas, refrescos, productos de copetín (snacks), diarios, revistas, timbres, cigarrillos, tabacos y juegos de azar.

Salones: Son los establecimientos que desarrollan su actividad en la venta de golosinas, refrescos, productos de copetín (snacks), diarios, revistas, timbres, cigarrillos, tabacos, juegos de azar, venta de juguetes, artículos escolares, fotocopias, cotillón, suvenires, etc.

Vendedor	\$ 4.700
Empleado principal y/o Encargado general	no lauda

Quebranto de caja-exoneración de responsabilidad: cuando en forma fortuita, el trabajador extravíe o les fueran arrebatados valores que les fueron encomendados no podrán sufrir descuentos de los importes faltantes, siempre y cuando realice de la forma más inmediata posible o razonable denuncia que correspondiere e informe a sus superiores. La exoneración de responsabilidad por los eventuales faltantes no implicará la no aplicación de sanciones disciplinarias, siempre y cuando los faltantes ocurriesen en forma sistemática o el volumen individual del faltante lo amerite.

B2) Feriantes de alimentos

Peón	\$ 4.600
Vendedor	\$ 5.000
Empleado principal y/o Encargado general	no lauda

Quebranto de caja-exoneración de responsabilidad: cuando en forma fortuita, el trabajador extravíe o les fueran arrebatados valores que les fueron encomendados no podrán sufrir descuentos de los importes faltantes, siempre y cuando realice de la forma más inmediata posible o razonable la denuncia que correspondiere e informe a sus superiores. La exoneración de responsabilidad por los eventuales faltantes no implicará la no aplicación de sanciones disciplinarias, siempre y cuando los faltantes ocurriesen en forma sistemática o el volumen individual del faltante lo amerite.

C) AUTOSERVICIOS, MINIMERCADOS Y ALMACENES ESPECIALIZADOS.

Cadete (mayor de 18 años)	\$ 4.700
Peón, repartidor y sereno	\$ 4.950

Chofer, vendedor, aux. Adm.	\$ 5.124
Cajero	\$ 5.380
Cajero Especializado	\$ 5.600
Encargado de sector	\$ 5.900
Empleado principal y/o Encargado general	no lauda

DEFINICION DE CATEGORIAS:

CAJERO ESPECIALIZADO: Persona cuyo nivel de especialización y responsabilidad, le permite desempeñar todas las tareas vinculadas a la caja, realizadas por el Cajero y además pago a proveedores, organización de boletas, manejo de cheques, confección de boletas oficiales, ingresar los datos necesarios a través del sistema informático para confeccionar los reportes solicitados, etc.

Puede realizar tareas de colaboración y complementación con las jefaturas correspondientes. Puede desempeñar tareas de igual y menor responsabilidad. Para acceder a esta categoría, deberá tener una antigüedad de nueve meses en la misma empresa, en forma ininterrumpida, en la categoría de Cajero.

ENCARGADO DE SECTOR: Persona responsable de la sección. Cuenta con personal a cargo, planifica, organiza, distribuye y controla todo el trabajo que se realiza en la misma. Depende directamente de sus superiores inmediato. Puede desempeñar tareas de igual o menor responsabilidad.

BENEFICIOS OTORGADOS AL SUBGRUPO:

QUEBRANTO DE CAJA: Con vigencia 01.07.08, las empresas abonarán a los trabajadores que se desempeñen en la categoría de "Cajero Especializado" un "Quebranto de Caja" de \$ 300 por mes y a los que se desempeñen en la categoría de "Cajero", un "Quebranto de Caja" de \$ 150 por mes.

D) CARNICERIAS

Cadete	\$ 4.700
Peón	\$ 4.950
Repartidor, vendedor y ayudante de cortador	\$ 5.120
Cajero, aux. Adm.	\$ 5.380
Cortador	\$ 5.992
Empleado principal y/o Encargado general	no lauda

Quebranto de caja-exoneración de responsabilidad: cuando en forma fortuita, el trabajador extravíe o les fueran arrebatados valores que les fueron encomendados no podrán sufrir descuentos de los importes faltantes, siempre y cuando realice de la forma más inmediata posible o razonable la denuncia que correspondiere e informe a sus superiores. La exoneración de responsabilidad por los eventuales faltantes no implicará la no aplicación de sanciones disciplinarias, siempre y cuando los faltantes ocurriesen en forma sistemática o el volumen individual del faltante lo amerite.

E) PESCADERIAS

Se entiende por pescaderías a toda unidad económica instalada y unidad móvil que funcione fuera de ferias oficiales, destinadas al proceso y venta de pescado y/o frutos de mar.

Peón-limpiador	\$ 4.700
Oficial 2 y vendedor	\$ 5.200
Cajero	\$ 5.380
Oficial 1	\$ 6.000
Empleado principal y/o	

Encargado general	no lauda
-------------------	----------

QUEBRANTO DE CAJA: Con vigencia al 01.07.08, la categoría de cajero percibirá una partida mensual de \$ 150,00 como quebranto de caja.

Se acuerda incluir la categoría de Peón-limpiador con la siguiente definición: "Este trabajador tendrá como labor principal dedicarse a las tareas propias de su denominación, podrá hacer tareas de aprendizaje con la finalidad de desempeñar tareas superiores".

F) HELADERIAS SIN PLANTA DE ELABORACION

Limpiador y sereno	\$ 4.700
--------------------	----------

Vendedor	\$ 5.000
----------	----------

Cajero	\$ 5.331
--------	----------

Empleado principal y/o	
------------------------	--

Encargado general	no lauda
-------------------	----------

QUEBRANTO DE CAJA: Con vigencia al 01.07.08, la categoría de cajero percibirá una partida mensual de \$ 150,00 como quebranto de caja.

Las partes acuerdan que las categorías de **AYUDANTE DE HELADERO y ELABORADOR HELADERO**, deberán laudar con el importe establecido en los Consejos de Salarios de la Industria correspondiente.

CUARTO: Ajuste salarial 1º de julio de 2008 - 31 de diciembre de 2008.- Sin perjuicio de los Salarios Mínimos establecidos en el presente acuerdo, ningún trabajador del sector podrá percibir por aplicación del mismo un incremento salarial inferior al **6,46%** sobre su remuneración nominal vigente al 30 de junio de 2008, resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 2,13% por concepto de correctivo fijado en el convenio anterior; 2,69% por concepto de inflación proyectada para el semestre julio- diciembre de 2008, tomando en cuenta el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (Centro de la Banda) del BCU y la mediana de expectativas de inflación de los analistas privados

para el mismo período, publicadas en la página web de la institución antes del 30/6/08; 0,5% por concepto de incremento real de real base y 1% por concepto de incremento real adicional según el desempeño del sector.

QUINTO: Ajustes salariales para los demás períodos.-

A partir del 1º de enero de 2009, 1º de julio de 2009 y 1º de enero de 2010, se acuerda un incremento en las remuneraciones, cada uno con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

Ajuste del 1º de enero de 2009:

A) Por concepto de inflación esperada para el período comprendido entre el 1º de enero de 2009 y el 30 de junio de 2009, el promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (Centro de la Banda) del BCU que se encuentre publicado en la página web de la misma al mes de diciembre de 2008:

B) 0,5% por concepto de incremento real de base;

C) 1% por concepto de incremento real adicional según el desempeño del sector.

Ajuste del 1º de julio de 2009:

A) Por concepto de inflación esperada para el período comprendido entre el 1º de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2009, el promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (Centro de la Banda) del BCU que se encuentre publicado en la página web de la misma al mes de junio de 2009:

B) 0,5% por concepto de incremento real de base;

C) 1,5% por concepto de incremento real adicional según el desempeño del sector.

Ajuste del 1º de enero de 2010:

A) Por concepto de inflación esperada para el período comprendido entre el 1º de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2009, el promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (Centro de la Banda) del BCU que se encuentre publicado en la página web de la misma al mes de junio de 2009:

B) 0,5% por concepto de incremento real de base;

C) 1,5% por concepto de incremento real adicional según el desempeño del sector.

SEXTO: Correctivo: En cada ajuste semestral, se revisarán los cálculos de inflación proyectada en cada período semestral inmediato anterior, comparándolos con la variación real del Índice

de Precios al Consumo de igual lapso, pudiéndose presentar los siguientes casos:

- Si el cociente entre la inflación real y la inflación esperada fuera mayor que UNO, se otorgará el incremento necesario hasta alcanzar este nivel, a partir del incremento semestral inmediato siguiente.

- Si el cociente entre la inflación real y la inflación esperada fuera menor que UNO, se descontará del porcentaje de incremento a otorgar en el período semestral inmediato siguiente.

SEPTIMO: El incremento real previsto para el 1º de enero de 2010 por la aplicación del incremento real de base y el incremento según el desempeño del sector, se corregirá - en más o en menos- por la mitad del desvío entre la mediana de las expectativas privadas del crecimiento del PBI para 2010 divulgadas en la página web del BCU a diciembre de 2009 y la proyección oficial de un crecimiento del PBI del 4% para ese año.

BENEFICIOS QUE SE APLICAN A LA TOTALIDAD DEL GRUPO:

OCTAVO: Prima por antigüedad. Dispónese, para todos los trabajadores de todos los sectores que integran el Consejo de Salario Grupo 11 "Comercio Minorista de la Alimentación" el pago de una prima por antigüedad, cuyo monto será de un 1% sobre el salario mínimo nominal de la categoría menor de cada subgrupo, por cada año de trabajo. La antigüedad se computará desde la fecha de ingreso en la empresa, haciéndose efectivo el beneficio a partir del mes veinticinco (25) de permanencia en la misma, con un tope de quince (15) años. Los trabajadores que ya contasen en la empresa con este beneficio en mejores condiciones que las ahora establecidas, mantendrán sin variantes sus mecanismos de percepción.

NOVENO: Complemento de DISSE. En el marco de la exoneración dispuesta por el inciso 2 del Art. 160 de la ley 16.713 y con el amparo de lo reconocido por el B.P.S. en su R.D. 11-10/98 de 15.4.98; se concede a los trabajadores, en caso de enfermedad debidamente justificada y certificada por DISSE, con un máximo de dos veces en cada año calendario, que tendrán derecho a percibir de parte de su empleador las sumas correspondientes a los días no cubierto por el subsidio que brinda DISSE, siempre que la enfermedad certificada requiera licencia por al menos 15 días corridos. El monto a abonar por la empresa será en el mismo porcentaje que brinda DISSE para los días que cubre. Este beneficio registrará a partir de su homologación y vigencia legal del decreto correspondiente.

DECIMO: Se ratifica la vigencia de los beneficios recogidos en los Decretos anteriores de este Grupo salarial.

DECIMO PRIMERO: Adelantos. El trabajador/a, cuando lo solicite, recibirá un adelanto de su salario entre los días 20 y 25 de cada mes, que tendrá un mínimo de 10 jornales líquidos, siempre que el trabajador los haya generado ese mes.

DECIMO SEGUNDO: Cláusula de Equidad y Género: Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 16.045 de no discriminación por sexo; Ley 17.514 sobre violencia doméstica y Ley 17.817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; ley 16.045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur. Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17.242 sobre prevención del cáncer génito mamario; la ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 111 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora de promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.

DECIMO TERCERO: Comisión Tripartita Sectorial. En virtud del Decreto 291/2007 de fecha 13 de agosto de 2007, las partes, de común acuerdo, crean una Comisión Tripartita sectorial para el Grupo 11 "Comercio Minorista de la Alimentación", la que tendrá las funciones y cometidos previstos por el citado Decreto.

DECIMO CUARTO: Ropa de trabajo e implementos de seguridad. Las partes ratifican la importancia de la utilización de la ropa de trabajo e implementos de seguridad por parte de los trabajadores cuando los mismos les sean entregados por la empresa, como aspecto de la diligencia propia del trabajador. Ratifican igualmente la importancia de dar el debido cuidado e higiene a dichos bienes, cuya propiedad es de la empresa.

DECIMO QUINTO: Ninguna de las cláusulas establecidas en el presente convenio, podrá interpretarse en el sentido de desmejorar las condiciones y/o beneficios de que gozan los trabajadores, ya sea en su faz individual

o colectiva. En ese sentido los trabajadores que contasen con beneficios superiores a los acordados, mantendrán sin variantes sus mecanismos de percepción.

DECIMO SEXTO: Cláusula de salvaguarda. En la hipótesis de que variarían sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribieron los actuales convenios, las partes podrán convocar el Consejo de Salarios respectivo para analizar la situación. En este caso el Poder Ejecutivo analizará a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Finanzas la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salarios correspondiente para ello. Lo mismo sucederá en caso de que el índice de precios al consumo, anualizado a los doce meses anteriores superara el 15% (quince por ciento) y/o el producto bruto interno fuera inferior al 3% (tres por ciento), citándose de inmediato al Consejo de Salarios a efectos de reconsiderar lo dispuesto en el presente acuerdo. Las partes acuerdan que, antes de tomar medidas de carácter general en las empresas del sector, se reunirá el Consejo de Salarios en los términos previstos.

DECIMO SEPTIMO: Cláusula de paz. Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores se comprometen a no adoptar ni ejercer medidas de acción gremial de ningún tipo, vinculadas a aumentos salariales o mejoras de cualquier naturaleza salarial que tengan relación con las cuestiones que fueron acordadas en este convenio. No quedan comprendidas en esta obligación las medidas de carácter nacional decretadas por el PIT-CNT.

Leída que fue la presente, las partes firman en señal de conformidad en siete ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.

