



República Oriental del Uruguay

Convenios 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° 610/008 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 610/008

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° 8 "Industria de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipo, etc.", Subgrupo N° 06 "Extracción e Industrialización de Minerales Metálicos, Piedras Preciosas y Semipreciosas; Fábricas de Alhajas, Fantasías, Pulido y Tallado de Piedras Preciosas finas o sintéticas", Capítulo II: "Extracción e Industrialización de Piedras Preciosas y Semipreciosas", convocados por Decreto 105/005, de 7 de marzo de 2005.

RESULTANDO: Que el referido Consejo de Salarios alcanzó un acuerdo suscrito en Convenio Colectivo de fecha 11 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 1º del Decreto Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

DECRETA:

Artículo 1º.- Establécese que el Convenio Colectivo suscrito el 11 de noviembre de 2008 en el Grupo N° 8 "Industria de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipo, etc.", Subgrupo N° 06 "Extracción e Industrialización de Minerales Metálicos, Piedras Preciosas y Semipreciosas; Fábricas de Alhajas, Fantasías, Pulido y Tallado de Piedras Preciosas finas o sintéticas", Capítulo II: "Extracción e Industrialización de Piedras Preciosas y Semipreciosas", que se publica como anexo al presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1º de julio de 2008, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.

Artículo 2º.- Comuníquese, publíquese, etc.

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

ACTA.- En la ciudad de Montevideo, el día once de noviembre de dos mil ocho, reunido el Consejo de Salario del Grupo 8 "Industria de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipo, etc." **Subgrupo Nº 06 "Extracción e Industrialización de Minerales Metálicos, Piedras Preciosas y Semipreciosas; Fábricas de Alhajas, Fantasías, Pulido y Tallado de Piedras Preciosas finas o sintéticas", Capítulo II "Extracción e Industrialización de Piedras Preciosas y Semipreciosas";** integrado por: Delegados del Poder Ejecutivo: Dras. Andrea Custodio, Marisa Arizeta, Laura Bajac, Nora Calvo y Soc. Maite Ciarniello; Delegados Empresariales: Dr. Pedro Laporte y el Cr. Guillermo Paulo; Delegación de los Trabajadores: la Sra. Alba Colombo y los Sres. José Luis Travieso, Keller Franco y Pablo Salomé en representación de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA); quienes convienen dejar constancia de lo siguiente:

PRIMERO: En el día de la fecha, se suscribió un CONVENIO COLECTIVO en el seno de este Consejo de Salarios Grupo 8 Sub grupo 06 Capítulo II, entre los delegados de los trabajadores y empleadores, que registrá entre las partes entre el 1º de julio de 2008 al 31 de diciembre de 2010.

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

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

ACUERDO.- En la ciudad de Montevideo, el día once de noviembre de dos mil ocho, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo Nº 8 "Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos", Subgrupo Nº 06, "Extracción e Industrialización de Minerales Metálicos, Piedras Preciosas y Semipreciosas; Fábricas de Alhajas, Fantasías, Pulido y Tallado de Piedras Preciosas finas o sintéticas", "Capítulo II: Extracción e Industrialización de Piedras Preciosas y Semipreciosas",** entre **por una parte:** El Dr. Pedro Laporte y el Cr. Guillermo Paulo, quienes actúan en su calidad de delegados y en representación del sector empleador; **por otra parte:** Los Sres. José Luis Travieso, Keller Franco, Pablo Salomé y la Sra. Alba Colombo por el sector de los trabajadores y en representación de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA); quienes CONVIENEN la celebración del siguiente acuerdo que regulará las condiciones laborales de este Capítulo II, en los siguientes términos:

PRIMERO: Vigencia: El presente Acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de julio del año 2008 y el 31 de diciembre del año 2010.

SEGUNDO: Ambito de aplicación: Las normas del presente Acuerdo tienen carácter nacional, regulando las relaciones laborales entre los trabajadores y empresas comprendidos en el "Capítulo II: Extracción e

Industrialización de Piedras Preciosas y Semipreciosas", del presente Subgrupo 06.

No comprende al 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: Bilateralidad y Finalidad: Este acuerdo es de naturaleza esencialmente bilateral y constituye el resultado integral de intensas negociaciones entre las partes, con participación de delegados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, habiendo realizado ambas recíprocas concesiones, con la finalidad de dicha regulación y al mismo tiempo de asegurar durante su vigencia un clima de paz y normalidad en la actividad productiva de las empresas del sector.

CUARTO: Categorías y salarios mínimos: A partir del 1o. de julio de 2008, las escalas de salarios mínimos nominales por hora o mes de los trabajadores, que regirán para las categorías que se indican, y que ya incluyen el ajuste correspondiente a este mes, serán las siguientes:

GRUPO CANTERA

Categoría I	\$ 25,00
Categoría II	\$ 27,46
Categoría III	\$ 31,05
Categoría IV	\$ 39,39
Categoría V	\$ 53,74

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 Consejo del presente Sub-Grupo a los efectos de re acordar el citado beneficio.

GRUPO TALLER

Categoría I	\$ 22,82
Categoría II	\$ 26,00
Categoría III	\$ 31,05
Categoría IV	\$ 44,18
Categoría V	\$ 51,35

ADMINISTRACION

Categoría I	\$ 22,82
Categoría II	\$ 27,46

Categoría III	\$ 32,24
Categoría IV	\$ 38,21
Categoría V	\$ 51,35

QUINTO: Composición del salario mínimo: Los salarios mínimos podrán integrarse con partidas fijas y/o variables (incentivos por productividad o rendimiento, comisiones, destajo, etc.). Asimismo, podrán integrar los salarios mínimos las partidas establecidas por el Art. 167 de la ley 16.713.

Los salarios mínimos y los ajustes salariales que se establecen en este Acuerdo se aplican a los trabajadores remunerados por mes, por día o por hora.

Los trabajadores podrán recibir remuneraciones variables o a destajo, las que por su naturaleza son esencialmente variables en más o en menos, pero en ningún caso podrán percibir una remuneración inferior al equivalente a los salarios mínimos establecidos en este convenio de acuerdo a su categoría, atendiendo al total de las jornadas trabajadas en el mes, o su proporción.

SEXTO: Ajustes salariales: Durante el plazo de vigencia de este Acuerdo, se efectuarán cinco ajustes semestrales de salarios el 1º de julio de 2008, el 1º de enero de 2009, el 1º de julio de 2009, el 1º de enero de 2010, y el 1º de julio de 2010.

1.- A partir del 1º de julio de 2008:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 30 de junio de 2008, situadas entre \$ 3.901 y \$ 4.300 nominales mensuales, se incrementarán a partir del 1º de julio de 2008 en el porcentaje resultante de la acumulación de los valores que se indican a continuación:

18,47%, compuesto por:

- 2.13% por concepto de correctivo de la inflación, resultante de la aplicación del convenio de fecha 3 de marzo de 2008;
- 16% por concepto de ajuste por salarios sumergidos.

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 30 de junio de 2008, situadas entre \$ 4.301 y \$ 5.000 nominales mensuales, se incrementarán a partir del 1º de julio de 2008 en el porcentaje resultante de la acumulación de los valores que se indican a continuación:

9,28%, compuesto por:

- 2.13% por concepto de correctivo de la inflación, resultante de la aplicación del convenio de fecha 3 de marzo de 2008;
- 7% por concepto de ajuste por salarios sumergidos.

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 30 de junio de 2008, superiores a \$ 5.000 nominales mensuales, se incrementarán a partir del 1º de julio de 2008 en el porcentaje resultante de la acumulación de los valores que se indican a continuación:

5.93%, compuesto por:

- 2.13% por concepto de correctivo de la inflación, resultante de la aplicación del convenio de fecha 3 de marzo de 2008;
- 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 las expectativas de inflación de los analistas privados relevados por el BCU, publicadas antes del 30/6/08;
- 0.5% por concepto de incremento real de base.

Los incrementos salariales otorgados por las empresas a partir del 1º de julio de 2008, lo fueron a cuenta de la ejecución del presente acuerdo y por tanto podrán ser descontados por las mismas.

2.- A partir del 1º de enero de 2009:

Las escalas de salarios mínimos y las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad vigentes al 31 de diciembre de 2008, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2009 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- a) un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período comprendido entre el 1º de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2009, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de diciembre de 2008;
- b) 0,5% de incremento real de base;
- c) 1,5% por concepto de crecimiento según el desempeño del sector.
- d) Por concepto de correctivo, las diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1º/07/08 - 31/12/08 y la variación real del IPC del mismo período.

3.- A partir del 1º de julio de 2009:

Las escalas de salarios mínimos y las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad vigentes al 30 de junio de 2009, se incrementarán a partir del 1º de julio de 2009 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- a) 0,5% de incremento real de base;
- b) 1,5% por concepto de crecimiento según el desempeño del sector.

4.- A partir del 1º de enero de 2010:

Las escalas de salarios mínimos y las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad vigentes al 31 de diciembre de 2009, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2010 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- a) un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período comprendido entre el 1º de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2010, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de diciembre de 2009;
- b) 0,5% de incremento real de base;
- c) 1,5% por concepto de crecimiento según el desempeño del sector;
- d) Por concepto de correctivo, las diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1º/01/09 - 31/12/09 y la variación real del IPC del mismo período.

5.- A partir del 1º de julio de 2010:

Las escalas de salarios mínimos y las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad vigentes al 30 de junio de 2010, se incrementarán a partir del 1º de julio de 2010 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- a) 0,5% de incremento real de base;
- b) 1,5% por concepto de crecimiento según el desempeño del sector.

SEPTIMO: Correctivo final: Las eventuales diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1º/01/10 y 31/12/10 y la efectivamente registrada en el mismo, serán corregidas en el ajuste inmediatamente posterior que se convenga a partir del 1º de enero de 2011.

OCTAVO: Actas de ajustes salariales: Las partes acuerdan que en los primeros días de enero 2009, julio 2009, enero 2010 y julio de 2010, se reunirán a los efectos de acordar, a través de un acta, los ajustes que habrán de aplicarse a partir del primer día de los referidos meses.

NOVENO: 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.

DECIMO: 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.

DECIMO PRIMERO: 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.

DECIMO SEGUNDO: Aprendizajes y períodos de prueba por adiestramiento: Las partes establecen con carácter general, para aquellas 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.

DECIMO TERCERO: 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 CUARTO: Descansos intermedios: En las empresas en que la jornada de trabajo sea continua, los trabajadores gozarán de un descanso intermedio de media hora paga, que se considerará como tiempo trabajado a todos los efectos.

En las empresas en que la jornada de trabajo sea discontinua, se acuerda que los descansos intermedios no pagos podrán reducirse hasta una hora como mínimo, lo que podrá variar por decisión del empleador conforme a los ciclos estacionales.

DECIMO QUINTO: Nocturnidad: Cuando las tareas se realicen entre las 22:00 y las 06:00 horas del día siguiente, el trabajador percibirá una compensación sobre el salario base equivalente al 20% durante la vigencia de este convenio.

Esta bonificación será abonada únicamente en ocasión del trabajo nocturno; por lo cual el operario no la continuará percibiendo si pasa a realizar tareas entre las 6 y las 22 horas, sin que esto pueda considerarse una rebaja de salario.

DECIMO SEXTO: Día del Trabajador de la Industria Metalúrgica: Los días 14 de marzo de 2009 y de 2010, en que se celebrará el Día del Trabajador de la Industria Metalúrgica, tendrán el carácter de feriado pago para los trabajadores de las empresas del sector de actividad y se les aplicará el régimen de la Ley 12.590.

DECIMO SEPTIMO: 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).

DECIMO OCTAVO: 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.

DECIMO NOVENO: 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.

VIGESIMO: Distribución de la jornada semanal: Las partes manifiestan su acuerdo a que en las empresas se puedan suscribir convenios de distribución de la jornada semanal diferentes a los regímenes que funcionan actualmente, con jornadas de diferente duración y acumulación de descansos, y a presentar los convenios que resultaran al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro. A esos efectos las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de la actividad firmantes de este Acuerdo, atendiendo a las previsiones del Convenio Internacional del Trabajo No. 1, manifiestan su conformidad con la implementación de sistemas especiales de distribución de la jornada que cumplan con esas características.

Respetando las facultades de dirección de las empresas, los nuevos cambios en la distribución de la jornada serán analizados previamente con la organización sindical en el ámbito bipartito o en las Comisiones de Relaciones Laborales que funcionen.

VIGESIMO PRIMERO: Distribución del sábado: Las partes acuerdan que conforme a la normativa vigente, podrán eliminarse o reducirse las jornadas de los días sábados o del sexto día de trabajo. Cuando ello ocurra, las horas de ese día se distribuirán en los restantes días de la semana, los cuales tendrán una duración de hasta 9 horas 36 minutos, en las jornadas discontinuas, o 9 horas 30 minutos en las jornadas continuas, más el período de descanso intermedio que se disponga y que no se computará como trabajo efectivo a esos efectos.

En cada empresa se podrá adoptar el régimen de jornadas y horarios que considere más adecuado y dentro de una misma empresa se podrán aplicar diversos horarios, según las características propias o exigencias del trabajo.

VIGESIMO SEGUNDO: 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.

VIGESIMO TERCERO: 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, el 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 hasta 10 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 101 a 150 trabajadores, dos delegados titulares y un suplente podrán gozar indistintamente de un total de hasta 32 horas mensuales de licencia sindical paga.

e) Empresas de 151 a 200 trabajadores, dos delegados titulares y dos suplentes podrán gozar indistintamente de un total de hasta 40 horas mensuales de licencia sindical paga.

f) Empresas de más de 201 trabajadores, tres delegados titulares y dos suplentes podrán gozar indistintamente de un total de hasta 50 horas mensuales de licencia sindical paga.

Asimismo, los delegados podrán gozar en total de hasta el 25% más de los máximos de horas de licencia sindical indicados, pero en esos casos no serán pagas.

La licencia sindical en este Capítulo II se continuará negociando en el ámbito bipartito de las empresas, para atender planteos especiales debidamente justificados.

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, los que no podrán ser trabajadores temporarios o a prueba.

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.

VIGESIMO CUARTO: 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.

VIGESIMO QUINTO: 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.

VIGESIMO SEXTO: 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 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 la cláusula Vigésimo Cuarta del presente Acuerdo.

VIGESIMO SEPTIMO: Régimen en caso de medidas sindicales: En los casos en que, luego de haber finalizado total y formalmente todas las instancias de tentativa de conciliación previstas en este Acuerdo, se suscitara una situación de conflicto en alguna empresa que derive en la adopción de medidas sindicales, se observarán las siguientes disposiciones:

a) La Organización Sindical deberá comunicar a la Empresa la situación de conflicto, así como las medidas sindicales concretas que se proponga aplicar, con una antelación no menor de 72 horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas; y en igual forma para toda medida no comunicada previamente que posteriormente se decida adoptar.

b) Se instrumentarán en forma bipartita medidas tendientes a dejar en condiciones normales los procesos y máquinas, a fin de que se pueda reanudar el trabajo en forma habitual una vez regularizada cualquier situación que implique interrupción del mismo. Asimismo acordarán normas que aseguren la no interrupción de recepción de materias primas o insumos, la no pérdida de materias primas en proceso, como así también el cumplimiento de los compromisos de entrega debidamente documentados con anterioridad, tendientes a evitar la pérdida de mercados y asegurar el trabajo futuro.

VIGESIMO OCTAVO: Seguridad, higiene y salud ocupacional:

A) Las partes reafirman la importancia que le asignan a toda la temática de seguridad, salud ocupacional e higiene laboral y se comprometen al fiel cumplimiento de todas las obligaciones establecidas por la normativa laboral y de la seguridad social vigentes, ya sea de índole legal, reglamentaria o interna, así como a adoptar los máximos esfuerzos para la prevención de accidentes.

B) Se implementará una Comisión o instancia bipartita para la cooperación en el ámbito de las empresas respecto a cometidos previstos en materia de seguridad e higiene por el decreto del Poder Ejecutivo No. 291/007, de fecha 13 de agosto de 2007 reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo No. 155, y para el seguimiento de la Seguridad y Salud en el trabajo en las Empresas.

Estará integrada, como mínimo, por dos representantes de la Empresa, y por dos delegados de seguridad y salud ocupacional elegidos a tales efectos por los trabajadores de la Empresa, entre el personal permanente de la nómina, debiendo tener en cuenta que posean aptitudes específicas en la materia.

Se reunirá periódicamente, como mínimo en forma mensual, con la finalidad de intercambiar informaciones sobre toda esta temática y de analizar conjuntamente los aspectos que deban mejorarse.

Se labrarán actas de las reuniones de la Comisión o de la instancia bipartita, en las que se dejará constancia de los temas tratados.

Los delegados de los trabajadores serán capacitados y entrenados para el cumplimiento de sus funciones en esta área, mediante la asistencia a los cursos que se entiendan apropiados y de utilidad. La Empresa se hará cargo de proporcionar dicha capacitación.

Los miembros de la Comisión Bipartita pondrán en conocimiento de los Técnicos Previsionistas de la Empresa o en su ausencia del Supervisor de la sección respectiva, cualquier situación que pueda implicar riesgos de accidente de trabajo o cualquier tipo de daño en la salud de los trabajadores.

En caso de existir diferencias en el ámbito de la Comisión Bipartita relacionadas con la aplicación de normas o prácticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se pondrán en conocimiento de la Comisión Tripartita Sectorial de la Minería que se constituya o de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, a los efectos pertinentes.

C) Las disposiciones precedentes no obstan a la aplicación de las políticas de recursos humanos que, en el ejercicio de sus potestades de dirección y para el cumplimiento de sus responsabilidades legales en la materia, las Empresas consideren apropiadas con el objeto de lograr una mayor información, cooperación y participación de los trabajadores en relación a las situaciones de riesgo en las áreas de trabajo y sobre la mejora en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

VIGESIMO NOVENO: 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.

TRIGESIMO: 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 Sexta.

TRIGESIMO PRIMERO: Nueva negociación: En el transcurso del mes de octubre de 2010, las partes iniciarán negociaciones con el objetivo de tratar de celebrar un nuevo acuerdo.

Y para constancia se firman seis ejemplares del mismo tenor.