



ACTA DE ACUERDO. En la ciudad de Montevideo, el día 21 de diciembre de 2018, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo N° 7** "Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines", **Subgrupo N° 08**, "Generación de energía eléctrica utilizando fuentes primarias renovables", **por una parte:** los delegados del Poder Ejecutivo Dr. Gonzalo Illarramendi y Dra. Viviana Dell'Acqua; **por otra parte:** los Sres. Dr. Juan José Fraschini, Dr. Gustavo Gauthier y Dr. Enrique Radmilovich, quienes actúan en su calidad de delegados por el sector empleador y en representación de la Asociación Uruguaya de Generadores Privados de Energía Eléctrica; y **por otra parte:** los Sres. Danilo Dárdano y Manuel López, quienes actúan por el sector de los trabajadores y en representación de la UNTMRA; acuerdan regular las **condiciones laborales del sector de actividad**, en los siguientes términos:

I) ÁMBITO DE APLICACIÓN, FINALIDAD Y VIGENCIA

1.- Ámbito de aplicación.- Las disposiciones del presente Acuerdo tienen carácter nacional y rigen para las empresas y trabajadores comprendidos en el Grupo No. 7 "Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustible y afines", Subgrupo N° 08 "Generación de energía eléctrica utilizando fuentes primarias renovables".

No comprenden al personal superior y de Dirección, es decir Directores, Gerentes, Sub Gerentes y personal superior a Jefes de Sección (Decreto 611/980), quienes se regirán 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.

2.- Finalidad.- Este Acuerdo constituye el resultado integral de intensas negociaciones entre las partes, habiendo realizado las partes sociales recíprocas concesiones, con la finalidad de su 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.

En la aplicación de sus disposiciones, las partes respetarán las potestades de organización, dirección y disciplinarias de las empresas, así como el principio de no discriminación y los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular las libertades sindicales, conforme a la normativa legal vigente.

3.- **Vigencia.**- El presente Acuerdo tendrá un plazo de tres (3) años y regirá desde el 1° de julio de 2018 hasta el 30 de junio de 2021.

II) CATEGORÍAS, SALARIOS MÍNIMOS Y AJUSTES SALARIALES

4.- **Categorías y salarios mínimos.**- A partir del 1° de julio de 2018, se establecen las categorías que se indican a continuación, con los salarios mínimos nominales por hora o mes de los trabajadores que se determinan, y que ya incluyen el ajuste correspondiente a dicho mes:

PERSONAL OBRERO

<u>CATEGORIAS</u>	<u>Salario por hora</u>	<u>Salario mensual</u>
1.-Operario práctico	\$ 120	\$ 24.000
2.-Operario especializado (Almacén, Balanza, etc.)	\$128	\$ 25.600
3.- Maquinista/Chofer/Autoelevador	\$ 138	\$ 27. 600
4.- Ayudante Mec./Electric.	\$ 143	\$ 28.600
Oficial Afilador	\$ 143	\$ 28.600
5.- Medio Oficial Mec./Electric.	\$ 158	\$ 31.600
Operador de generación II	\$ 158	\$ 31.600
6.- Oficial Mecánico/Electricista	\$ 173	\$ 34.600
Operador de generación I	\$ 173	\$ 34.600

Nota: El **Aprendiz** de cualquiera de las categorías antes mencionadas percibirá: 80% del salario de la categoría correspondiente.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

<u>CATEGORIAS</u>	<u>Salario mensual</u>
1 A.- Cadete, Aprendiz Administrativo	\$ 21.000
2 A.- Auxiliar administrativo II	\$ 25.600
3 A.- Auxiliar administrativo I	\$ 31.600

PERSONAL DE SUPERVISION

<u>CATEGORIA</u>	<u>Salario por hora</u>	<u>Salario mensual</u>
1 S.- Encargado o Coordinador de Turno	\$ 240	\$ 48.000

Las empresas podrán tener estructuras de categorías internas y escalas salariales diversas a las previstas, en forma autónoma, según su organización, tecnología y tipo de generación, pero en todos los casos deberán respetarse los salarios mínimos establecidos de acuerdo a las tareas que realicen.

Asimismo, la determinación de las categorías previstas en este Acuerdo no implica que en las empresas existan todas las funciones establecidas.

5.- Composición del salario mínimo.- Los salarios mínimos no podrán integrarse con premios o incentivos por presentismo o asiduidad.

Los salarios mínimos fijados que se establecen en este Convenio colectivo se aplican a los trabajadores remunerados por mes, por día, por hora, por remuneración variable y a destajo.

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 total 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

4

6.- 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 a su categoría.

7.- Aprendizajes.- El período de aprendizaje dependerá de la complejidad de las tareas, siendo el mínimo de 150 jornadas efectivas de labor, más una prueba de suficiencia y que exista vacante en la categoría para ser designado. Si no hubiera vacante el trabajador permanecerá en su categoría hasta que exista la vacante, y si hubieran varios aspirantes la empresa determinará quien accede a la misma.

A los trabajadores que habiendo aprobado la prueba de suficiencia, no sean designados por la empresa, se les dará una constancia sobre sus calificaciones y aptitudes demostradas.

8.- Descripción de tareas y requisitos específicos de algunas categorías.-

A) Las categorías de Operador de Generación II y I se distinguirán en función del tiempo trabajado y de las tareas asignadas de la siguiente forma:

- a) Operador de Generación II: trabajadores que cumplan tareas de Foguista, Turbinero y/o Tratamiento de aguas, cualquiera sea su antigüedad; o todas ellas de manera integral, pero que no completen el mínimo de 375 jornadas efectivas de labor en la categoría.
- b) Operador de Generación I: trabajadores que luego de cumplir un mínimo de 375 jornadas efectivas de labor en la categoría de Operador de Generación de Energía II, desempeñen en forma integral las tareas de Foguista, Turbinero y Tratamiento de agua y hayan sido designados para ocupar un cargo vacante. Si no hay vacante, el trabajador permanecerá en su categoría original.

B) Para promover de Ayudante Mecánico/Electricista a Medio Oficial Mecánico/Electricista se requiere haber completado un mínimo de 400 jornadas efectivas de labor como Ayudante de la respectiva especialidad; tener las habilidades, capacidades, calificaciones y competencias exigidas para su desempeño, según la tecnología de cada empresa; y aprobar una prueba de suficiencia teórico-práctica.

C) Para promover de Medio Oficial Mecánico/Electricista a Oficial Mecánico/Electricista, se requiere haber completado un mínimo de 600 jornadas efectivas de labor como Medio

Oficial de la respectiva especialidad; tener las habilidades, capacidades, calificaciones y competencias exigidas para su desempeño, según la tecnología de cada empresa; aprobar una prueba de suficiencia teórico-práctica; y que exista un cargo vacante en la categoría correspondiente y el trabajador sea designado para ocuparlo. Si no hubiera vacante el trabajador permanecerá en su categoría hasta que exista la vacante, y si hubieran varios aspirantes la empresa determinará quien accede a la misma.

A los trabajadores que habiendo aprobado la prueba de suficiencia, no sean designados por la empresa, se les dará una constancia sobre sus calificaciones y aptitudes demostradas.

9.- Suplencias y asignaciones temporarias.- Si por ausencia del operario titular de un puesto de trabajo, el mismo deba ser asignado temporalmente por las empresas a otro operario titular de una categoría de salario mínimo inferior, éste último percibirá el salario correspondiente a la categoría del operario ausente, por el tiempo en que efectivamente la realice.

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 salarial superior a la suya.

En ambos casos (suplencias y asignaciones temporarias), el plazo máximo será de 260 jornadas de trabajo efectivo en la tarea de la categoría superior en el último año móvil, luego de lo cual cumplidas las mismas, aunque no hubiera vacante, el trabajador pasará a ocupar la categoría superior en el nivel salarial que corresponda.

Esta disposición no será de aplicación en los casos de Aprendizajes.

10.- A) Ajustes salariales.- Durante el plazo de vigencia de este Convenio, se efectuarán seis (6) ajustes salariales los días 1º de julio de 2018, 1º de enero de 2019, 1º de julio de 2019, 1º de enero de 2020, 1º julio de 2020 y 1º de enero de 2021, de acuerdo a lo siguiente.

a.- A partir del 1º de julio de 2018:

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 30 de junio de 2018, se incrementarán a partir del 1º de julio de 2018 en un 3,25 %.

b.- A partir del 1º de enero de 2019:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 31 de diciembre de 2018, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2019 en un 3.25 %.

c.- A partir del 1º de julio de 2019:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 30 de junio de 2019, se incrementarán a partir del 1º de julio de 2019 en un 3,25 %.

d.- A partir del 1º de enero de 2020:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 31 de diciembre de 2019, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2020 en un 3,25 %.

e.- A partir del 1º de julio de 2020:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 30 de junio de 2020, se incrementarán a partir del 1º de julio de 2020 en un 3 %.

f.- A partir del 1º de enero de 2021:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 31 de diciembre de 2020, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2021 en un 3 %.

B) Los trabajadores que cumplan tareas correspondientes a categorías no previstas en este acuerdo y perciban remuneraciones mensuales nominales cuyo valor al 30 de junio de 2018 sea superior a \$70.000 (setenta mil pesos uruguayos), percibirán los aumentos previstos en el presente hasta dicho monto. Por el monto que excede, se regirán 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.

7

11.- Correctivos por inflación.- Durante el plazo de vigencia de este Acuerdo, se efectuarán dos correctivos, en función de lo dispuesto a continuación:

a) Correctivo a los 18 meses: A partir del 1º de enero de 2020, o sea transcurridos 18 meses de la vigencia del Acuerdo, se aplicará, si corresponde, un correctivo en más por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y los ajustes salariales otorgados en el mismo.

b) Correctivo al final del Acuerdo: A partir del 1º de julio de 2021, si correspondiera, se aplicará un correctivo adicional en más por la diferencia entre la inflación acumulada durante la vigencia de todo el Acuerdo y los aumentos salariales otorgados en el mismo período, ya sea por ajustes semestrales o por eventuales correctivos.

12.- Cláusula de Salvaguarda: Si a los 12 meses de vigencia del acuerdo la inflación superara el 8.5%, podrá convocarse al Consejo de Salarios respectivo. En ese ámbito, las partes sociales podrán acordar adelantar la aplicación del correctivo por inflación previsto en el literal a) de clausula anterior, lo que será acompañado por el Poder Ejecutivo. Operado el correctivo por inflación a los 12 meses de vigencia del acuerdo, el correctivo previsto a los 18 meses quedará sin efecto.

13.- Cláusula Gatillo: Transcurridos 12 meses de vigencia del acuerdo, si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses), superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los aumentos nominales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar la eventualidad de una nueva aplicación de la misma, será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles.

III) **CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS LABORALES**

14.- 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.

Lo dispuesto precedentemente no impide que la licencia anual pueda gozarse en un solo período, si la empresa así lo dispone o si el trabajador lo solicita y la empresa pueda aceptarlo en función de sus necesidades laborales y productivas.

15.- **Ropa de trabajo y artículos de protección obrera.**- Las empresas proporcionarán sin costo a sus trabajadores dos equipos de ropa de trabajo en el año, uno en invierno y otro en verano, cuyo uso será obligatorio.

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).

La entrega de los equipos se hará antes del 15 de junio (ropa de Invierno) y antes del 15 de diciembre (ropa de verano).

16.- **Uso de teléfonos móviles o celulares.**- Los trabajadores no podrán utilizar teléfonos móviles o celulares durante la jornada de trabajo, debiendo acudir por cualquier urgencia que ocurriese al uso del teléfono del lugar de trabajo.

Para cualquier llamada de urgencia debidamente explicitada destinada a alguno de los trabajadores, las empresas indicarán una línea de teléfono específica, comprometiéndose a su comunicación inmediata al respectivo trabajador.

IV) RELACIONES LABORALES Y MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

17.- **Mecanismos de prevención y solución de conflictos.**- Las partes acuerdan que deberán seguirse las instancias conciliatorias de diálogo y negociación escalonadas previstas en este Acuerdo, para encontrar soluciones a los problemas o diferencias que eventualmente se puedan suscitar, con la finalidad de evitar el surgimiento de conflictos colectivos que impliquen la paralización del proceso productivo y la pérdida de jornadas de trabajo.

A tales efectos las partes se comprometen a poner la mayor buena voluntad para resolver todos los problemas laborales que se generen, cualquiera sea su índole, teniendo presente las normas y disposiciones legales vigentes.

18.- **Procedimiento de prevención y solución de conflictos en la empresa.**-

a) En caso de diferendos de cualquier naturaleza que puedan derivar en conflictos colectivos, a pedido de cualquiera de las partes involucradas, se reunirán en el ámbito bipartito que funcione en las empresas, en un plazo máximo de 72 horas hábiles de

solicitada la reunión, plazo que podrá ser modificado de común acuerdo por las partes si lo consideran oportuno.

b) La instancia bipartita deberá concluir sus tareas conciliatorias dentro del plazo de 10 (diez) días corridos, a partir de la fecha de la primera reunión, pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

Si se obtuviese acuerdo conciliatorio sobre el diferendo, el mismo se consignará en un Acta de Acuerdo.

c) Si agotadas las instancias conciliatorias entre las partes no se hubiese obtenido el acuerdo, se comunicará la situación al Consejo de Salarios del Subgrupo correspondiente, a fin de su intervención como mediador y en donde se acordarán los plazos para intentar la solución del diferendo. Si se obtuviese acuerdo conciliatorio sobre el diferendo, se consignará en un acta.

d) Si en este ámbito tripartito sectorial tampoco se solucionara el diferendo, dentro del plazo que las partes determinen, también se labrará acta de lo actuado y se notificará a la Dirección Nacional de Trabajo.

e) Agotadas todas las instancias conciliatorias sin éxito, las partes podrán adoptar las medidas que estimen pertinentes, cuidando que no sean violatorias de las normas constitucionales y legales, ni de las demás obligaciones asumidas en este Acuerdo.

19.- 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 entre la empresa y la organización sindical que derive en la adopción de medidas sindicales, se observarán las siguientes disposiciones:

a) 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.

b) Asimismo se acordarán normas y guardias gremiales que aseguren la no interrupción de procesos o máquinas que requieran un funcionamiento continuo por su naturaleza o por necesidades específicas, la recepción de insumos industriales y la no pérdida de materias primas o productos en proceso, así como otros aspectos que las partes consideren importantes tendientes a evitar la pérdida de mercados y asegurar el trabajo futuro.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

20.- Cláusula de Paz .- Durante la vigencia del presente Acuerdo, las partes se obligan a prescindir de disponer o participar de medidas colectivas (huelgas, paros, lock-out, etc.) que puedan derivar en situaciones conflictivas o afectar la regularidad del trabajo o el normal desenvolvimiento de las actividades fabriles o comerciales de las empresas, relacionadas directa o indirectamente con planteos o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de cualesquiera reivindicaciones de naturaleza económica o salarial o mejoras de cualquier naturaleza, o de otros temas incluidos total o parcialmente en la negociación de este Convenio o acordados en el mismo.

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 o de la industria en su conjunto. En esos casos de medidas generales del PIT CNT, en aquellos sectores o áreas de las empresas en los que no sea posible la interrupción del proceso productivo por la naturaleza del mismo, o por necesidades específicas, si las partes consideran esencial la continuidad del trabajo, se acordará entre la empresa y la organización sindical un régimen de guardias con una dotación mínima.

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 a que se refiere el Art.24.

V) ACTIVIDADES SINDICALES

21.- Descuento por planilla de cuota sindical.- Las empresas, y a petición de la UNTMRA, procederán a efectuar descuentos por planilla de la cuota sindical de acuerdo a la normativa vigente a los trabajadores que en forma individual presten para ello su consentimiento por escrito, respetando el orden de prelación de la legislación vigente sobre retenciones salariales.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

La cotización a retener tendrá un monto equivalente al valor que determine la UNTMRA sobre los haberes de cada trabajador y será vertida mensualmente en la forma que la organización sindical lo indique de manera fehaciente.

22.-Cartelera sindical.- a) Las empresas se comprometen, de acuerdo a la normativa vigente, a facilitar la colocación y utilización de una cartelera sindical, o de más si las dimensiones de la empresa así lo ameritan, en un lugar o lugares adecuados, visibles para todos los trabajadores, expresamente determinados por las empresas. b) El uso de la cartelera estará reservado pura y exclusivamente para las comunicaciones de carácter gremial y social. Los comunicados serán netamente informativos y no podrán contener textos ofensivos ni hacia los trabajadores ni hacia la empresa ni sus directivos. c) El manejo de la misma, para su mejor funcionamiento, será responsabilidad de un trabajador que será designado por la organización sindical a esos efectos.

23.- Otorgamiento de licencias sindicales.- Conforme a lo establecido en el art. 4 de la Ley 17.940 de 2 de enero de 2006, se establece el siguiente régimen de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical de los delegados integrantes de la UNTMRA, de acuerdo al número de personal efectivo y permanente empleado por cada empresa (obreros y administrativos), y en función de los siguientes criterios:

a) Horas mensuales de licencia sindical de delegados

Los delegados de los Comités de Base de la UNTMRA pertenecientes a las empresas comprendidas en este Subgrupo de actividad, que tengan como mínimo cinco trabajadores, tendrán derecho a gozar de media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (personal obrero y administrativo) por concepto de licencia sindical, con un mínimo de 8 (ocho) horas y un máximo de 50 (cincuenta) horas mensuales.

Los delegados harán uso de dicha licencia según la siguiente escala:

- De 5 a 30 trabajadores: 1 delegado titular y 1 delegado suplente.
- De 31 a 60 trabajadores: 2 delegados titulares y 1 delegado suplente.
- De 61 a 100 trabajadores: 3 delegados titulares y 1 delegado suplente.

Ningún delegado podrá utilizar individualmente más de 24 (veinticuatro) horas de licencia sindical al mes.

La afiliación a la organización sindical será libre desde el momento del ingreso, pero los trabajadores con contratos a prueba o eventuales no podrán tener la calidad de delegados sindicales, ni gozar de la licencia sindical.

Las horas y/o jornales abonados como licencia sindical, al valor correspondiente al salario del trabajador que haga uso de la misma, se considerarán a los efectos legales como trabajo efectivo, pero no se computarán a los efectos de las jornadas mínimas necesarias para los cambios de categorías.

b) Avisos de inasistencia por actividad sindical:

Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente a la empresa por el Comité de Base de la UNTMRA con una antelación no menor a las 72 (setenta y dos) horas hábiles previas a su goce y para su pago deberán contar con la aprobación escrita y el respaldo de la UNTMRA dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones excepcionales que así lo justifiquen, pero nunca será inferior a 24 (veinticuatro) horas hábiles.

El uso de la licencia sindical no deberá entorpecer el proceso productivo de las empresas; a dichos efectos se deberá coordinar entre los delegados de los trabajadores y la Empresa aquellas tareas que son imprescindibles con la finalidad de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un trabajador idóneo. En los casos en que los delegados cumplan tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento o planta industrial, éstas no podrán quedar sin ser cubiertas por personal idóneo para el cumplimiento de dichas tareas.

c) Fraccionamiento de las horas de licencia sindical:

La utilización de la licencia sindical podrá dividirse en fracciones no menores de 2 (dos) horas.

d) No acumulación de licencia sindical no utilizada:

Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

VI) DISPOSICIONES GENERALES

24.- Extinción del Acuerdo.- Las disposiciones del presente Acuerdo y los beneficios y estipulaciones establecidos, se extinguirán al vencimiento de su plazo de vigencia, o de su prórroga legal en su caso, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 18566.

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

25.- Procedimiento de denuncia.- Cualquiera de las partes firmantes tendrán el derecho de denunciar el presente acuerdo, por la existencia comprobada de una violación de las obligaciones que el mismo pone a cargo de la contraparte, según lo estipulado en la cláusula precedente.

El procedimiento para el tratamiento de la denuncia será el siguiente:

- a) Comunicación de la denuncia por telegrama colacionado librado a la contraparte, dirigido al domicilio constituido en el presente. Asimismo, dicha decisión de denuncia deberá comunicarse en forma simultánea y de modo fehaciente al Consejo de Salarios del Subgrupo respectivo, el cual actuará en calidad de mediador.
- b) El Consejo de Salarios dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para desarrollar su mediación.
- c) La denuncia tendrá efectos transcurridos quince días hábiles a partir del siguiente de la fecha de notificación a la contraparte, plazo que podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes.
- d) Sin perjuicio de ello, antes del vencimiento del plazo indicado, la parte denunciante podrá dejar sin efecto la denuncia, debiéndolo comunicar a la contraparte y al Consejo de Salarios de modo fehaciente.

26.- Pago de la retroactividad.- Las diferencias de salarios de los trabajadores generadas por la retroactividad correspondiente al ajuste del mes de julio de 2018, se abonarán en un

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

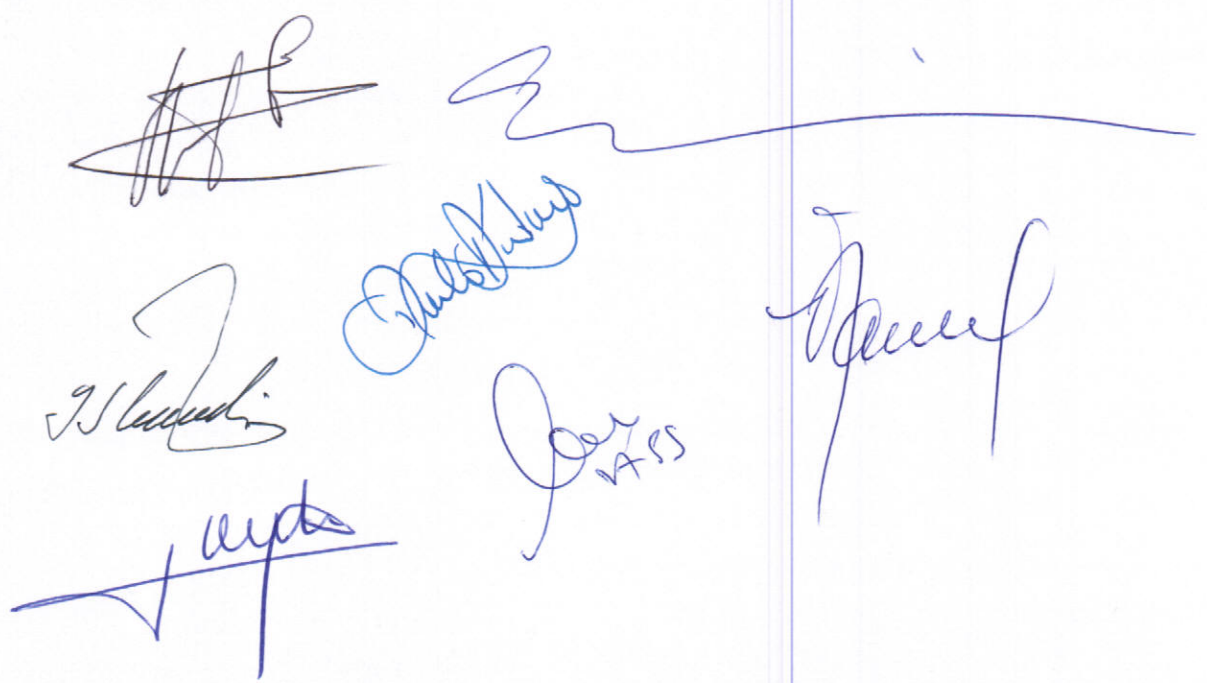
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

único pago dentro del plazo de 30 días de publicado este Acuerdo en el sitio web del MTSS.

27.- Próxima ronda de negociaciones.- Las partes se comprometen a iniciar el próximo proceso de negociaciones en forma previa al vencimiento del plazo de este Acuerdo, en el mes de mayo de 2021, con el objetivo de la celebración de un nuevo Acuerdo.

Y para constancia, leído que fue el presente, las partes otorgan y ratifican su contenido, firmándose a continuación, en 7 (siete) ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top left, a signature with 'MTSS' below it, and several other signatures below.

Montevideo, 06 de Febrero de 2019

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

División Negociación Colectiva

Pase a la División Documentación y Registro

Administración
Negociación Colectiva
M.T.S.S.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO
REGISTRO DE LAUDOS

- 7 FEB 2019

Montevideo,

Reg. Con el Nº 2186/2019

Folio, 01 al 16

Grupo 4

Sub-Grupo 08

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

Por Div. Doc. y Registro
Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro