ACTA DE RECEPCIÓN. En Montevideo, el día 6 de diciembre 2018, reunido el **Consejo de Salarios del Grupo Nº 8 "Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos", comparecen** Por la Delegación del Poder Ejecutivo: Los Dres. Hugo Barretto en su calidad de Presidente del Grupo 8 y las Dras. Andrea Custodio y Liliana Sarganas en calidad de titulares del mismo grupo, Por la Delegación Empresarial: La Dra. Laura Acuña y el Sr. Héctor de los Santos en calidad de titulares del Grupo 8; Por la Delegación de los Trabajadores: Los Sres. Marcelo Abdala y Luis Vega en calidad de titulares del Grupo 8 y en representación de la UNTMRA; se procede a dejar constancia de lo siguiente:

PRIMERO: El Consejo de Salarios del Grupo Nº 8 "Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos", recibe en este acto el Convenio Colectivo del **SUBGRUPO 05, Capítulo II.**: "Auxilio Mecánico" suscrito entre representantes del sector trabajador y empleador el día 06 de diciembre de 2018.

SEGUNDO: Se eleva dicho Convenio Colectivo a efectos de su registración y publicación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.-

Para constancia y de conformidad se firman ejemplares del mismo tenor.

UNTMRA

UNTMRA

CONVENIO COLECTIVO. En la ciudad de Montevideo, el día 6 de diciembre de 2018, en el marco de la negociación de la séptima ronda de los Consejos de Salarios del Grupo N° 08, Subgrupo N° 05 Capítulo II, comparecen, ENTRE: Por una parte: La Delegación de los Trabajadores: La Sra. Daniela Durán, y los Sres. Damián García, Ricardo Cardozo, Rolando Hernández, Emiliano Vigoritto y Pablo Saracho en representación de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA); y Por otra parte: La Delegación Empresarial: Los Sres. Guillermo Novelli, Daniel Ordoqui, Mario San Cristóbal, Oscar Churi y la Sra. Silvana Saravia en representación del sector empleador de Auxilio Mecánico; quienes dejan constancia de que han arribado al siguiente ACUERDO que regulará las condiciones laborales de la actividad del sector, conforme a los siguientes términos:

PRIMERO: Antecedentes. Las partes citadas, de forma bipartita, han negociado y alcanzado en el marco del Consejo de Salarios del Subgrupo 05 capítulo II un acuerdo en el día de la fecha que a continuación se expresa. En consecuencia, se elevará el mismo para su recepción en el Consejo de Salarios del Grupo 08 "Industria de productos metálicos, maquinarias y equipos".

SEGUNDO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales. El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2018 y el 30 de junio del año 2021, disponiéndose que se efectuarán tres ajustes salariales: el 1º de julio de 2018, el 1º de julio de 2019, el 1º de julio de 2020. Con tres correctivos, si corresponde, uno a los 12 meses, otro a los 24 meses y otro a los 36 meses (30 de junio de 2021, final del convenio), que surgirán de la diferencia entre la inflación acumulada durante el periodo de referencia y los ajustes salariales otorgados en el mismo.

El presente convenio mantendrá su plena vigencia hasta que un nuevo

acuerdo lo sustituya.

TERCERO: Ámbito de aplicación. Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, y regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y empresas comprendidos en el presente Subgrupo 5, Capítulo II.-

CUARTO: Salarios mínimos por categoría vigentes a partir del 1º de julio de 2018

CARGOS OPERARIOS

Grupo salarial	Categoría	Salario Mínimo nominal a partir de 1/07/17 $ por jornada	*Salario Mínimo nominal a partir de 1º/07/18 $ por jornal*
Grupo 1	Operario Práctico	$ 1.185	$ 1.281
	Limpiador de local de trabajo		
Grupo 2	Lavador	$ 1.338	$ 1.447
	Expendedor de combustible		
	Lavador de autos de socios		
Grupo 3	Operario mantenimiento de edificio	$ 1.504	$ 1.626
	Sereno de estacionamiento		
	Maniobrista		
Grupo 4	Gomero	$ 1.827	$ 1.975
	Engrasador		
	Largador		
Grupo5 A	Auxiliador mecánico de pista	$ 1.720	$ 1.859
Grupo5 B	Auxiliador mecánico de vía pública (o Auxiliador de 1era.)	$ 1.966	$ 2.125
Grupo5 C	Alineador de vehículos	$ 1.828	$ 1.976

Grupo salarial	Categoría	Salario Mínimo nominal a partir de 1/07/17 $ por jornada	*Salario Mínimo nominal a partir de 1º/07/18 $ por jornal*
Grupo5 D	Chapista de automóviles	$ 2.197	$ 2.375
	Operario técnico de mantenimiento		
	Electricista automotríz		
	Pintor automotríz		
	Mecánico automotríz		
	Carrocero		

Se prevé la categoría de Auxiliador al Inicio cuyo salario mínimo será un 13 % menor al de Auxiliador de 1era. Se accederá a la categoría de Auxiliador de 1era. o Auxiliador mecánico de vía pública, cuando se haya comprobado efectivamente que ejerció 180 jornadas efectivamente trabajadas en su totalidad, la tarea de auxiliador al inicio en la empresa donde desarrolla tareas u otras empresas de auxilio debidamente acreditadas, en cuyo caso se acumularán los servicios prestados a los efectos del cómputo.

Asimismo, se prevé la categoría de lavador sin libreta cuyo salario mínimo será un 17 % menor al de lavador con libreta. Se establece además que se podrá contratar como máximo un lavador sin libreta cada quince auxiliadores por empresa.

CARGOS ADMINISTRATIVOS

Grupo salarial	Categoría	Salario Mínimo nominal a partir de 1º/07/17 $ por mes	Salario Mínimo nominal a partir de 1º/07/18 $ por mes
Grupo 1	Telefonista Central	$ 25.011	$ 27.039
	Telefonista o Auxiliar de Call Center		
	Sereno		
	Vendedor de servicios		
Grupo 2	Auxiliar de 3era.	$ 25.625	$ 27.703
	Cajero de 2da.		
Grupo 3	Cajero de 1era.	$ 27.347	$ 29.565
	Radio Operador-Telefonista de auxilio		
Grupo 4 A	Aux. de atención al socio	$ 27.919	$ 30.183
	Aux. de informática		
	Aux. de 2da.		
	Aux. de adquisiciones		
Grupo 4 B	Inspector de siniestros de vehículos	$ 33.197	$ 35.889
Grupo 5	Analista programador	$ 34.307	$ 37.089
	Inspector de servicios		
	Instructor		
	Auxiliar de 1era.		
Grupo 6	Secretaría de Gerencia Gral.	$ 41.221	$ 44.564

El salario mínimo de los vendedores de servicio ascenderá a $27.040, que se compone de la siguiente manera: $23.770 de salario base y $3.051por cualquier otra partida salarial fija en dinero.

QUINTO: Ajustes salariales.

1.- A partir del 1º de julio de 2018.- Se acuerda un incremento en las remuneraciones nominales vigentes al 30 de junio de 2017 de 8,11%, que surge de la acumulación de los siguientes factores:

a) 2,96% de correctivo (resultante de la diferencia entre la inflación proyectada para el período 01/07/17 – 30/06/18, de 5% y la efectivamente registrada de 8,11%)

b) 5% por concepto de inflación esperada (media de banda del BCU, correspondiente al periodo de 1º de julio de 2018 al 30 de junio de 2019)

Procedimiento: 1,0296 x 1,05 = 1,0811

2.- A partir del 1º de julio de 2019, los salarios serán ajustados según surge de la acumulación de los siguientes ítems:

a) Por concepto de correctivo, las diferencias en más entre la inflación proyectada para el período 01/07/18- 30/06/19 y la variación real del IPC del mismo período.-

b) 5% por concepto de inflación esperada, Banco Central del Uruguay, correspondiente al período 1º de julio 2018 al 30 de junio de 2019.

3.- A partir del 1º de julio de 2020, los salarios serán ajustados según surge de la acumulación de los siguientes ítems:

a) Por concepto de correctivo, las diferencias en más entre la inflación proyectada para el período 01/07/19 al 30/06/20 y la variación real del IPC del mismo período. -

b) 5% por concepto de inflación esperada (centro de banda), Banco Central del Uruguay, correspondiente al período 1º de julio de 2019 al 30 de junio de 2020. -

Correctivo: Las eventuales diferencias en más entre la inflación proyectada para el período 01/07/2019 y 30/06/2020 y la efectivamente registrada en el mismo, serán corregidas en el primer ajuste del próximo

convenio. - En caso de acordarse prórroga se aplicará el mismo mecanismo del correctivo.

4.- Ajuste diferencial 1,5%. Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan ajustar el salario mínimo de las categorías de Auxiliador Mecánico de Pista y Auxiliador Mecánico de Calle en un 1,5% adicional, para los ajustes del 1º de julio de 2019 y 1º de julio de 2020.

SEXTO: Reducción de la Jornada Laboral Semanal: Las partes ratifican que desde el 1º de julio de 2014 la jornada laboral del sector es de 40 horas semanales, según surge de Convenio Colectivo firmado el 2 de diciembre de 2013.

SÉPTIMO: Licencia sindical: Con el fin de desarrollar la actividad sindical se acuerda otorgar al personal organizado sindicalmente en UNTMRA, un tiempo equivalente a media hora por trabajador de acuerdo a la planilla de trabajo (excluyendo cargos de dirección) por empresa, por Comité de Base.

Para el caso de que en el Comité de Base de una empresa exista un delegado nacional se computará en esa empresa 45 minutos por trabajador de acuerdo a la planilla de trabajo. Asimismo, se acuerda otorgar a cada dirigente nacional 40 horas sindicales mensuales.

Condiciones para el uso de la licencia sindical:

1) Se concede para la realización de actividades fuera de la empresa.
2) Las horas generadas en 1 mes y no usufructuadas durante el transcurso del mismo no podrán ser acumuladas a otros meses.
3) Debe existir una comunicación escrita previa de la organización sindical, de quiénes harán uso de la licencia sindical, de modo que la empresa sepa de antemano con qué trabajadores podrá contar para tomar los recaudos correspondientes.
4) Se deberá informar día y hora en la cual se usufructuará la licencia

sindical con la debida anticipación (48 horas), salvo situaciones no previstas.

5) El pago de las horas utilizadas por concepto de licencia sindical se realizará a –mes vencido o con la quincena correspondiente, contra presentación de comprobantes de la efectiva realización de la actividad sindical por la dirección de la UNTMRA._

Asambleas pagas: Las partes acuerdan otorgar a cada trabajador 2 horas mensuales pagas para la realización de Asambleas, por parte de la organización sindical más representativa (UNTMRA), dentro del horario de trabajo. Estas horas no serán acumulables y se computarán a todos los efectos como horas trabajadas. El día y la hora de la Asamblea, deberán comunicarse formalmente por el sindicato a la empresa con una antelación no menor a las cuarenta y ocho horas. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones imprevistas que así lo justifiquen,

Cuota Gremial: Se acuerda que ante solicitud del trabajador interesado, las Empresas descontarán la cuota gremial (Ley 17.940).

OCTAVO: Disposiciones Generales.

Igualdad de Género: Igualdad de oportunidades, trato, y equidad en el trabajo, sin discriminación o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Feriados: Se acuerda el siguiente sistema de pagos para los feriados que se detallan a continuación: 1º de Enero, 14 de Marzo, 1º de Mayo, 18 de Julio, 25 de Agosto y 25 de Diciembre:

a) en caso de no trabajar estos feriados, se pagará el jornal simple que

corresponda por la ley y/o laudo.

b) en caso de trabajar, además de dicho jornal se pagarán dos jornales más.

Trabajo nocturno: A todos los Trabajadores que realizan jornadas de trabajo entre las 22 horas y las 06 horas, se les abonará por las horas trabajadas en ese período, sobre un jornal establecido un 20 % más. En caso de que dicho trabajo nocturno sea de carácter eventual, se abonará sobre el jornal del trabajador un 40% más. - Se considerará trabajo nocturno eventual aquel que no supere las 30 jornadas de trabajo consecutivas.

Licencias especiales: En cuanto las licencias especiales las partes acuerdan regirse por lo establecido en la Ley Nº18.345, salvo en lo que respecta a la licencia por matrimonio, que se regirá por lo que se expresa a continuación. -

Licencia por matrimonio: Se acuerda otorgar por parte de las Empresas, a todo trabajador que de ellas dependen, una licencia paga de cinco días (48hs como mínimo), en caso de contraer enlace. Este beneficio se otorgará luego de transcurridas 150 jornadas de trabajo efectivo. El trabajador que tuviera derecho a este beneficio, deberá presentar el correspondiente certificado de matrimonio, dentro del término de cuarenta y cinco días. Si no lo hiciere, perderá el beneficio y podrá descontársele de sus haberes en la empresa lo que hubiera recibido por concepto de esta licencia. Este beneficio se otorgará por una sola vez, en forma de que, si volviera a casarse, perteneciendo a la misma empresa, no le corresponderá. No será impedimento para la presentación del mismo, la circunstancia de no ser el matrimonio que se va a celebrar, el primero que realiza el peticionante.

Cómputo de jornales para la licencia anual remunerada: A partir del 1º de enero de 2016 el cómputo de días de licencia se realiza tomando como base los días efectivamente hábiles para cada trabajador. En caso de trabajar cinco jornadas y gozar el descanso semanal durante dos días corridos, –los días efectivamente computados para la licencia anual serán cinco días por semana computándose los días de descanso como si fueran domingos. Los días feriados laborales se computarán como días corrientes de trabajo, no observándose un tratamiento diferencial.

Cálculo del Salario Vacacional: El Salario Vacacional a partir del 1º de enero de 2016 se calcula tomando como base el sueldo nominal percibido por el trabajador, dividió 22 días, y luego multiplicando por la cantidad de jornales de licencia que correspondan.
A partir del 1º de enero de 2017 se realiza el cálculo tomando la misma base, pero realizando la división entre 20.
Ejemplo fórmula de cálculo 01/01/2016: Sueldo nominal /22 x cantidad de jornales de licencia.
Ejemplo fórmula de cálculo 01/01/2017: Sueldo nominal /20 x cantidad de jornales de licencia.

Liquidación de aguinaldo: el salario vacacional que perciban los trabajadores del sector es incluido en el respectivo cálculo del sueldo anual complementario (aguinaldo).

Conciliación entre trabajo y familia, jornadas paga: A partir del 1° de enero de 2019, todo trabajador que tenga a su cargo en forma directa familiares con necesidades de apoyo por motivo de enfermedad o capacidades diferentes tendrá derecho a:

a) 6 jornadas de trabajo al año o su equivalente en horas, no acumulativas de un año a otro, siempre que se trate de una enfermedad grave comprobada del familiar la cual deberá

acreditarse mediante certificado médico.

b) En el caso de familiares con capacidades diferentes los cuales no puedan trasladarse por sus propios medios los trabajadores podrán gozar de 6 jornadas de trabajo al año o su equivalente en horas, no acumulativas de un año a otro, con motivo de exámenes médicos, tratamientos especiales, etc.

c) Con el fin de cumplir con las obligaciones relacionadas con el cuidado, salud o educación de los hijos menores, todo trabajador podrá tener hasta 2 jornadas al año con goce de sueldo o su equivalente en horas, no acumulativas de un año a otro.

d) Licencia por Violencia Doméstica: las empresas otorgarán hasta 8 días de licencia pagos al año, a aquellas trabajadoras y trabajadores que sean víctimas de violencia doméstica. Esta situación deberá ser debidamente certificada por denuncia policial o judicial.

En todos los casos el beneficio podrá ser utilizado según las necesidades, pudiendo ser fraccionadas las jornadas utilizando horas parciales, (la fracción no podrá ser menor a una hora). Siempre deberá existir la previa información a la parte empleadora y lograr la conformidad entre las partes. Si los beneficios precedentes fueren utilizados en forma indebida, se aplicarán las sanciones correspondientes.

Para todos los casos las horas justificadas o certificadas deberán coincidir con el horario de trabajo, en caso contrario no serán abonadas.

Cumpleaños del trabajador: A partir del 1º de enero de 2019 se otorgará el día del cumpleaños como día libre pago. El mismo sólo podrá ser gozado en la fecha de nacimiento, no pudiendo ser tomado en otra

jornada, ni generar pago extra de ninguna naturaleza.

Condiciones de seguridad y salud laboral:

a)

Se acuerda que todas las empresas del sector que tengan en su planilla personas cumpliendo tarea de call center, o centrales telefónicas o similares, deberán proporcionar, a su cargo, a los trabajadores involucrados los medios para efectuarse un audiograma anual.

b)

Se establece la obligación de suministrar fajas ortopédicas para aquellos trabajadores cuyas tareas impliquen esfuerzo físico, pasando a ser parte del equipo de trabajo de uso obligatorio. -

Cobertura médica: Las partes acuerdan que las empresas del sector deberán contar con un prestador de servicio de emergencia móvil para cubrir al personal en el lugar de trabajo.

Pago tres jornales perdidos por ingreso al BSE: Las empresas se comprometen a abonar los tres primeros jornales no cubierto por el BSE, con motivo del ingreso al mismo. El pago se otorgará en caso de que el trabajador se encuentre amparado como mínimo 10 días consecutivos al BSE. Dicho pago se efectivizará contra comprobante presentado por el trabajador, certificando la cantidad de días amparado a dicho subsidio.

Obtención del carné de salud: Se conviene que el trabajador tendrá derecho a una licencia paga de cuatro horas (solo si coincide en el horario de trabajo), para tramitar el Carné de Salud que exige la legislación vigente, haciéndose cargo la empresa de los gastos del mismo. El costo se reintegrará cuando se acredite la obtención del carné de salud en plazo máximo de 10 días desde su obtención. En caso de que el trabajador se

negara a realizar el referido carné de salud, quedará sujeto a las sanciones correspondientes.

Consumo de Alcohol y Drogas: Se prohíbe el despacho y/o ingestión de bebidas alcohólicas, así como todo tipo de drogas en el lugar de trabajo.
Cuando existan dudas de que el trabajador hubiere ingerido bebidas alcohólicas o drogas, la empresa podrá controlar con métodos de detección no invasivo, la existencia de alcohol o drogas en el organismo.
Si el control realizado comprueba la presencia de alcohol o drogas, el trabajador deberá retirarse inmediatamente de su lugar de trabajo, pudiendo ser sancionado.

Registro de trabajadores: Las partes acuerdan que ante la necesidad de personal, las empresas deberán consultar al Comité de Base de la UNTMRA, si tienen en su registro, personal que cumpla con las condiciones para el puesto de trabajo, en caso afirmativo se evaluará en conjunto su incorporación a la misma. La consulta y la respuesta será por escrito y ésta no será mayor a 5 días hábiles, pasados los cuales la empresa no tendrá obligación de otra consulta. No obstante, la empresa podrá optar por otro trabajador.

Beneficios superiores: En las Empresas que se estén otorgando beneficios por convenio superiores a los expresados en el presente, deberán respetarse los mismos y no podrán ser rebajados.

Ropa de trabajo: Se conviene que las Empresas provean a todo personal obrero, de dos equipos de trabajo de verano y dos de invierno, una campera de abrigo, un par de zapatos de seguridad, un equipo de lluvia por año, de acuerdo a las características de la función que desempeñe y con relación al personal administrativo, se proporcionarán dos uniformes por año.
Los trabajadores deberán vestir el último uniforme proporcionado, y en

buen estado de limpieza, reservándose las empresas el derecho de no permitir el ingreso de aquellos trabajadores que no concurran en debida forma.

Los equipos de lluvia se repondrán cuando se acredite el mal estado del último proporcionado.

Se estipulan los meses de abril y noviembre como fechas límites de entrega de uniformes para cada temporada, en caso de incumplimiento de los plazos acordados se informará al Comité de Base el motivo del retraso, acordando una mejor solución a la situación.

Las empresas priorizarán la Industria Nacional al momento de realizar compra de materiales, vestimenta e insumos.

Herramientas: Se acuerda que las Empresas, proporcionen a los trabajadores las herramientas de uso personal que sean necesarias para sus tareas, y que habitualmente se utilizan en el trabajo. El trabajador estará obligado a conservar la integridad de dichas herramientas durante el período en que normalmente duran, siendo responsables por los desperfectos que sufran debido a su uso negligente u omiso.

Considerando como máximo 3 años de uso continuo, la amortización de las mismas, realizándose controles semestrales (la falta no justificada de herramientas, permitirá el descuento de los haberes).

Período de prueba: El período de prueba será, como máximo, de cincuenta (50) jornadas completas efectivamente trabajadas, manteniéndose la legislación vigente en materia de indemnización por despido.

Horarios: La jornada de trabajo será en régimen de horario continuo, con media hora de descanso paga. Pudiendo las Empresas acordar con la organización sindical (UNTMRA) otro régimen, dentro de lo dispuesto por la legislación vigente.

Tareas de otras categorías: La clasificación en categorías no excluye que el trabajador pueda realizar tareas de categorías menos remuneradas, siempre que estén vinculadas a su categoría original.

El operario que realice tareas en categorías superiores a la suya, cobrara durante su realización, la diferencia por mayor sueldo que corresponda entre su salario y entre el de la evaluación de tareas para categorías mayores.

A estos efectos se entenderá como habitual la ocupación de por lo menos 3 días por semana. Esta disposición no amparara al personal relevante que realiza suplencia por causa de que el titular esté ausente de su labor, haciendo uso de su descanso semanal.

Corresponderá la confirmación del operario en categoría superior en los siguientes casos:

1 – Por desempeñarlas en forma continua por un periodo de 131 jornadas.

2 – Por desempeñarlas en forma alternada por lo menos 3 días por semana en un periodo de 262 jornadas.

3 – Por desempeñarlas de manera alternada, menos de 3 días a la semana, siendo estas semanas de carácter continuas, en un periodo de 393 jornales.

Esta disposición no amparará al personal relevante que realiza suplencia por causa de que el titular esté ausente de su labor, haciendo uso de su descanso semanal, licencia anual o enfermedad del titular.

Tareas asociadas a nuevas tecnologías: debido a los avances tecnológicos se han sustituido tareas, dejando de realizar algunas y pasando a desarrollar nuevos métodos de trabajo. Nuevas tareas han sustituido procedimientos, todo trabajador deberá realizar los mismos siempre que se encuentren dentro de las tareas similares a su categoría.

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

Cambios de sección o turno: Cuando el trabajo lo requiera, la empresa podrá realizar cambios de sección o turno, a condición de que los sueldos no sean disminuidos, y acordando los términos de dichos cambios con la organización sindical (UNTMRA).

Suplencias temporarias: Si por ausencia del titular de un puesto de trabajo, el mismo debiera ser asignado temporalmente a otro operario titular de una categoría de salario base inferior, este último percibirá durante el tiempo que efectivamente lo ocupe el salario de la categoría superior.

Viáticos: 1) Todo trabajador que realice tareas fuera del departamento donde se desarrolla su tarea habitualmente, percibirá además de su salario un suplemento por día del 60 % sobre el mismo, si la extensión es inferior a 15 días, y de un 50 % para el caso que dichas tareas se extiendan por un plazo mayor a 15 días. Se exceptúan los traslados del pago de este viático.

2) Cuando al trabajador se le asigne tareas a una distancia entre 100 y 199 kilómetros del lugar del auxilio, se le abonará un viático de $ 345; para el caso de que la distancia sea entre 200 y 299 kilómetros, dicho viático será de $ 405; si la distancia fuera de 300 kilómetros o más dicho viático será de $ 661. Pasados los 450 kilómetros de distancia de auxilio, el trabajador pernoctará y volverá al otro día, correspondiéndole un adicional del 60% de cada jornal.

3) En el caso de traslados dobles (dos vehículos simultáneamente), a

partir del 1º de enero de 2016 se abonará un 50% adicional sobre el valor del viático correspondiente. Para el caso de los viajes que superen los 450 kms, el viático adicional será el fijado para la escala inmediatamente anterior, o sea el correspondiente hasta 449 kms.

Dichos viáticos, en adelante se ajustarán en igual porcentaje y oportunidad que los salarios. Las relaciones entre escalas salariales de las categorías que requieran instrucción regulada y reconocida por la autoridad pública o privada, serán establecidas en el presente convenio. Para las categorías sin escalas establecidas el laudo de referencia, se procederá por analogía.

Requisitos para ser oficial:

1) Haber realizado trabajo efectivo como medio oficial durante un tiempo mínimo igual al máximo establecido por el factor experiencia en la categoría.
2) Que exista una vacante en la categoría.
3) Poseer instrucción regular completa con título certificante cuando sean tareas técnicas o rendir pruebas de suficiencia cuando no lo sean.
4) Ser designado por la empresa o que el operario realice en forma permanente en la empresa tareas propias del oficial, aplicando los conocimientos que ello requiera para cumplir normalmente con sus exigencias, teniendo además las responsabilidades inherentes a ella.

Evaluación de tareas: Los salarios de evaluación de tareas son para 8 horas diarias de labor, para horarios menores se proporcionará el salario que corresponda.

Las relaciones entre escalas salariales de las categorías que requieran instrucción regulada y reconocida por la autoridad pública correspondiente en las distintas instituciones de enseñanza pública o privada, serán las establecidas en el presente convenio. Para las categorías sin escalas establecidas en el laudo de referencia, se procederá por analogía.

Compensación retiro por jubilación: En caso de egresos por causal jubilatoria, las empresas abonarán la diferencia entre el sueldo nominal menos aportes a la Seguridad Social y la jubilación abonada por el BPS. Dicho beneficio se abonará por un máximo de 12 meses consecutivos contados a partir del egreso.

NOVENO: Cláusula para la prevención de conflictos y la no realización de medidas de fuerza.

Siendo la voluntad de ambas partes prevenir los conflictos en el sector se acuerda que ante diferencias o problemas que se susciten, previamente a la adopción de cualquier medida, se resolverán a través de las siguientes instancias:

1) Tanto a nivel de empresas como de las entidades representativas del sector, con reunión entre las partes. En aquellos casos en que la situación conflictiva haga peligrar la estabilidad del sector se establece como plazo máximo para la negociación bipartita el término de 10 días hábiles.

2) De mantenerse el diferendo se sustanciará una negociación ante la DINATRA (Dirección Nacional del Trabajo), División Negociación Colectiva.

3) En caso de que la negociación llevada adelante en la DINATRA no alcanzara resultados satisfactorios, antes de quedar las partes en libertad de acción, se dará intervención al Consejo de Salarios del Grupo 8, Subgrupo 05, Capítulo II, quien actuará como órgano de mediación y conciliación.

Si la intervención del Consejo de Salarios no diera resultados satisfactorios para las partes, este cesará en su mediación quedando las mismas en

libertad de adoptar las medidas que crean convenientes.

La Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA) no dispondrá la realización de ninguna medida de fuerza hasta el 30 de junio de 2021, de conformidad a lo dispuesto en el párrafo precedente, por razones vinculadas a ajustes salariales o mejora de cualquier naturaleza salarial o reivindicaciones analizadas o sujetas a ser analizadas en el marco del presente Acuerdo. Quedan excluidas las medidas que pueda adoptar la UNTMRA en cumplimiento de las resoluciones de carácter general que resuelva el PIT-CNT.

La UNTMRA se compromete, en caso de resolver medidas en solidaridad, a que su aplicación afecte mínimamente la normalidad y continuidad del trabajo de las empresas del sector.

DÉCIMO: En el caso de que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el presente Convenio, las partes podrán convocar al Consejo de Salarios para analizar la situación. - En este caso el Poder Ejecutivo autorizará a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Finanzas, la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salarios. -

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

DÉCIMO SEGUNDO: Las partes acuerdan discutir las categorías interprofesionales, a nivel del Grupo Madre del Consejo de Salarios del Grupo 8.

DÉCIMO TERCERO: Las partes ratifican la vigencia de todos los

beneficios y condiciones laborales consagrados en convenios, laudos y decretos anteriores, del presente Subgrupo de Consejo de Salarios.

<u>DÉCIMO CUARTO:</u> Partida anual en Ticket Alimentación. Se otorgará una partida en ticket alimentación al día de hoy de $12.620, pagadera en dos cuotas iguales. Las mismas deberán ser abonadas antes del día 23 de diciembre y del día 5 de marzo de cada año. El importe de $12.620 deberá ser ajustado por IPC al 30 de noviembre de cada año.

<u>DECIMO QUINTO</u>: Ticket Vianda. Las partes se comprometen a comenzar a discutir dicho beneficio a partir del 1º de enero de 2021.

Para constancia y de conformidad se firman diez ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicada.

Montevideo, 10 de Diciembre de 2018

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

División Negociación Colectiva

Pase a la División Documentación y Registro

Camila Revello

Administración
Negociación Colectiva
MTSS

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

10 DIC 2018

Montevideo, ...

Reg. Con el N° 2045/2018

Folio, 01 **al** 21

Grupo 08

Sub-Grupo 05, Cap. II

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una vez publicado

Por Div. Doc. y Registro