

CONVENIO COLECTIVO.- En la ciudad de Montevideo, el día veinticinco de julio de dos mil once, entre: **Por una parte:** los Sres. Carlos Satragno, Marino Besinday y Norberto Franciulli, asistidos por el Sr. Julio Guevara representantes del Centro de Talleres Mecánicos de Automóviles (CTMA); **Y por otra parte:** la Sra. Daniela Durán y los Sres. Carlos Clavijo, Gustavo Lubara, Gastón Goncalves, Nicolás Fernández, Carlos Bort, José Luis Morosi, Damián García y Fernando Clavijo representantes de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA); ambas partes en calidad de delegados y en nombre y representación de las empresas y trabajadores que componen el Subgrupo N° 05, Capítulo I "Talleres mecánicos, chapa y pintura" del Consejo de Salarios del Grupo N° 8 "Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos", quienes en presencia del Poder Ejecutivo representado por la Dra. Andrea Custodio, convienen celebrar el presente CONVENIO COLECTIVO que regulará las condiciones laborales de la actividad del sector, de acuerdo con lo siguiente:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente convenio abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2011 y el 30 de junio del año 2013, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de julio del año 2011, el 1° de enero de 2012, el 1° de julio de 2012, el 1° de enero de 2013.-

El presente convenio mantendrá su vigencia hasta que un nuevo convenio colectivo entre las partes lo sustituya y/o modifique.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, regulando las relaciones laborales entre los trabajadores y empresas comprendidos en el presente Subgrupo, Capítulo I: Talleres Mecánicos, Chapa y Pintura que comprende a las siguientes actividades: Talleres Mecánicos en general, con o sin venta de repuestos, Talleres de Rectificado y Ajuste de motores, Talleres de reparaciones en general, Talleres Mecánicos de precisión, Talleres de rodados, Talleres de Electricidad automotriz, Talleres de chapa y pintura, de autos y camiones, Talleres de radiadores, Talleres de tapicería de autos y vehículos, Talleres

de alineación de direcciones.

TERCERO: Salarios mínimos. Los salarios mínimos contenidos en la tabla que a continuación se incluye, no podrán estar integrados por las partidas que el trabajador pueda estar percibiendo por los conceptos de antigüedad o presentismo. De estar percibiendo alguna retribución por el último de los conceptos referidos, las partes declaran su conformidad en el sentido de que las mismas no podrán dejar de ser abonadas por el hecho de ausencias vinculadas al ejercicio del derecho de huelga y/o adopción de medidas sindicales dispuestas por UNTMRA y/o PIT CNT.

Salarios mínimos por categoría vigentes a partir del 1º de julio de 2011, que ya incluyen el ajuste salarial referido en la cláusula siguiente:

[Vertical signatures on the left margin]

[Horizontal signatures across the middle of the page]

[Small signature or mark at the bottom right]

Salarios mínimos por categorías del Grupo 8, Subgrupo 05, Capítulo I "Talleres mecánicos, chapa y pintura", a partir del 1° de julio de 2011.-

GRUPOS	ESCALA 1 TECNICOS	ESCALA 2 OPERARIOS	ESCALA 3 ADMINISTRATIVOS	1° ENERO 2011		
				MENSUAL	JORNAL	
APRENDICES		CATEGORIA 1				
		AL INICIAR EN LA EMPRESA			7.000	280,00
		AL CUMPLIR 12 MESES			8.000	320,00
		AL CUMPLIR 24 MESES (APRENDIZ ADELANTADO)			9.300	372,00
		AL CUMPLIR 36 MESES			11.000	440,00
		AL CUMPLIR 48 MESES (MEDIO OFICIAL)			12.600	504,00
		CATEGORIA 2				
		AL INICIAR EN LA EMPRESA			7.000	280,00
		AL CUMPLIR 6 MESES (APRENDIZ ADELANTADO)			9.300	372,00
		AL CUMPLIR 18 MESES (MEDIO OFICIAL)			12.600	504,00
		CATEGORIA 3				
		AL INICIAR EN LA EMPRESA (APRENDIZ ADELANTADO)			9.300	372,00
AL CUMPLIR 12 MESES (MEDIO OFICIAL)			12.600	504,00		
GRUPO 7		OPERARIO PRACTICO (EX-PEON) LAVADOR VEHICULOS SERENO EXCLUSIVO	MANDADERO AUXILIAR GENERAL PORTERO TELEFONISTA AUXILIAR DE HERRAMIENTAS AUXILIAR ALMACEN/ DEPOSITO MATERIALES	11.000	440,00	
GRUPO 6		SERENO LIMPIADOR CHOFER EXCLUSIVO	AUXILIAR CAJERO CAJERO DE SECCION	11.200	448,00	
GRUPO 5		MEDIO OFICIAL	GESTOR AUXILIAR COMPRAS (CHOFER) COBRADOR RECEPCIONISTA Y VENDEDOR DE SERVICIOS	12.600	504,00	
GRUPO 4		OFICIAL	AUXILIAR DE PRIMERA	16.300	652,00	
GRUPO 3		CAPATAZ	ENCARGADO ALMACEN/DEPOSITO ENCARGADO DE REPUESTOS DE TALLER CAJERO GENERAL JEFE DE ADMINISTRACION	18.000	720,00	
GRUPO 2	CAPATAZ GENERAL			20.300	812,00	
GRUPO 1	JEFE TALLER		GERENTE GENERAL	22.900	916,00	

for
[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Los salarios mínimos que anteceden, además de tener incorporado porcentajes de crecimiento diferentes, según las distintas categorías, incluyen, en todos los casos, el correctivo que surge de comparar la inflación real con la estimada para el semestre anterior, así como también la estimación de inflación semestral del período julio/diciembre 2011 en base a la mediana de la encuesta selectiva de expectativas de inflación a analistas privados realizada por el BCU.

A partir del 1º de enero de 2012, las partidas de ticket alimentación o transporte a que hace referencia el art. 167 de la ley N° 16.713, no podrán ser consideradas como parte integrante de los salarios mínimos por categorías. En los casos de que así se viniera haciendo, a partir de la fecha indicada deberán sustituirse en su actual monto por idéntico importe nominal en efectivo, que quedará integrado al salario.

CUARTO: Ajustes salariales para los trabajadores que perciban salarios superiores a los mínimos por categoría: Sin perjuicio del ajuste salarial de los mínimos de categoría, detallados en el punto anterior, los trabajadores que al 30 de junio de 2011 vinieran percibiendo salarios superiores a los en ese entonces vigentes, recibirán un incremento del **6,28%**, según surge de la acumulación de los siguientes ítems:

a) Por concepto de correctivo la diferencia resultante entre la variación real del IPC operada en el período enero-junio de 2011: 4,71% y la inflación estimada para dicho período 2,5%: **2,16%**

b) Por concepto de inflación esperada la mediana de la encuesta selectiva de expectativas de inflación a analistas privados realizada por el BCU para el semestre que inicia (dato al mes de julio): **2,5%**

c) Por concepto de crecimiento: **1,5 %**

QUINTO: Ajuste salarial del 1º de enero de 2012:

Capítulo a): Ajustes salariales para los salarios mínimos por categoría.

Los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2011 serán ajustados según surja de la acumulación de los siguientes ítems:

i) Por concepto de inflación esperada la mediana de la encuesta selectiva de expectativas de inflación a analistas privados realizada por el BCU para el semestre

que inicia (dato al mes del ajuste);

ii) Por concepto de crecimiento, los porcentajes diferenciales por categoría que se desprenden de la tabla adjunta.

Capítulo b): Ajustes salariales para los trabajadores que perciban salarios superiores a los mínimos por categoría.

i) Por concepto de inflación esperada la mediana de la encuesta selectiva de expectativas de inflación a analistas privados realizada por el BCU para el semestre que inicia (dato al mes del ajuste);

ii) Por concepto de crecimiento: para salarios que estén por encima de los mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2011 para las categorías comprendidas en los Grupos 1 y 2: 1%; para los salarios restantes 1,5%.

SEXTO: Ajuste salarial del 1° de julio de 2012:

Capítulo a): Ajustes salariales para los salarios mínimos por categoría.

Los salarios mínimos vigentes al 30 de junio de 2012 serán ajustados según surja de la acumulación de los siguientes ítems:

i) Por concepto de inflación esperada la mediana de la encuesta selectiva de expectativas de inflación a analistas privados realizada por el BCU para el semestre que inicia (dato al mes del ajuste);

ii) Por concepto de correctivo la diferencia resultante entre la variación real del IPC operada en el período julio 2011-junio 2012 y la inflación estimada para dicho período;

iii) Por concepto de crecimiento, los porcentajes diferenciales por categoría que se desprenden de la tabla adjunta.

Capítulo b): Ajustes salariales para los trabajadores que perciban salarios superiores a los mínimos por categoría.

i) Por concepto de inflación esperada la mediana de la encuesta selectiva de expectativas de inflación a analistas privados realizada por el BCU para el semestre que inicia (dato al mes del ajuste);

ii) Por concepto de correctivo la diferencia resultante entre la variación real

del IPC operada en el período julio 2011-junio 2012 y la inflación estimada para dicho período;

iii) Por concepto de crecimiento para salarios que estén por encima de los mínimos vigentes al 30 de junio 2012 para las categorías comprendidas en los Grupos 1 y 2: 1%; para los salarios restantes: 1,5%.

SÉPTIMO: Ajuste salarial del 1° de enero de 2013:

Capítulo a): Ajustes salariales para los salarios mínimos por categoría.

Los salarios mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2012 serán ajustados según surja de la acumulación de los siguientes ítems:

i) Por concepto de inflación esperada la mediana de la encuesta selectiva de expectativas de inflación a analistas privados realizada por el BCU para el semestre que inicia (dato al mes del ajuste);

ii) Por concepto de crecimiento, los porcentajes diferenciales por categoría que se desprenden de la tabla adjunta.

Capítulo b): Ajustes salariales para los trabajadores que perciban salarios superiores a los mínimos por categoría.

i) Por concepto de inflación esperada la mediana de la encuesta selectiva de expectativas de inflación a analistas privados realizada por el BCU para el semestre que inicia (dato al mes del ajuste);

ii) Por concepto de crecimiento para salarios que estén por encima de los mínimos vigentes al 31 de diciembre 2012 para la categoría comprendida en el Grupo 1 y 2: 1%; para los salarios restantes: 1,5%.

OCTAVO: Correctivo final.

Las eventuales diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1°/01/13 y 30/06/13 y la efectivamente registrada en el mismo, serán corregidas el 1° de julio de 2013, incluyéndose el porcentaje que resulte en el ajuste de salarios que rija a partir de esa fecha.

NOVENO: Si para el 1° de enero de 2013, la inflación acumulada para el período 1°

[Handwritten signatures]

[Handwritten initials]

de julio 2011 - 31 de diciembre 2012, supera el 12%, se asegura para el salario mínimo del Grupo 7 \$ 14.000 nominales, manteniendo la inter-escala de las categorías subsiguientes, lo que implicará un corrimiento al alza de las mismas.

Si para el mismo período de referencia la inflación acumulada se ubicara entre 10% y 12%, se asegura para el salario mínimo del Grupo 7 \$13.500 nominales, manteniendo la inter-escala de las categorías subsiguientes, lo que implicará un corrimiento al alza de las mismas.

DÉCIMO: Comisión para el estudio de las categorías.

Las partes acuerdan que 90 días previos al vencimiento de este convenio, instalarán una comisión bipartita para el análisis y estudio de la actual descripción de categorías y sus posibles modificaciones.

DÉCIMO-PRIMERO: Disposiciones generales.

A) IGUALDAD DE GENERO

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.

B) FERIADOS

Se acuerda el siguiente sistema de sistema de pagos para los feriados que se detallan a continuación:

- I) 1º de enero, 14 de marzo, 1º de mayo, 18 de julio, 25 agosto y 25 de diciembre: a) en caso de no trabajar en estos feriados se pagará el jornal simple que corresponda por ley y/o laudo; b) en caso de trabajar, además de dicho jornal se pagarán dos jornales más.
- II) En caso de trabajar los días 6 de enero, 19 de abril, 18 de mayo, 19 de junio, 12 de octubre, 2 de noviembre, lunes y martes de Carnaval y jueves, viernes y sábado de Turismo, las empresas deberán pagar el jornal simple que corresponda por ley y/o laudo. En este caso, los trabajadores que decidan no cumplir con su actividad laboral deberán avisarlo previamente a la empresa con 3 días de anticipación, y se les admitirá la falta sin pago de salario y sin ningún tipo de sanción. En el

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Vertical column of handwritten signatures on the left margin]

caso de no trabajar la empresa estos feriados, no será exigible el pago del jornal.

C) OBTENCIÓN DEL CARNÉ DE SALUD

Se conviene que el trabajador tendrá derecho a una licencia paga de cuatro horas para tramitar el Carné de Salud que exige la legislación vigente, haciéndose cargo la empresa de los gastos del mismo.

D) BENEFICIOS SUPERIORES

Las Empresas deberán respetar y mantener aquellos beneficios superiores a los expresados en este convenio, no pudiendo rebajar y/o suprimir los mismos.

E) 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.

F) SEGURIDAD LABORAL, SALUD Y MEDIO AMBIENTE

Las empresas deberán cumplir con el decreto 291/2007 conforme a la reglamentación que al respecto dicte el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

G) ROPA DE TRABAJO

Las empresas comprendidas en el presente convenio, deberán proporcionar a todo trabajador de sus dependencias uniforme de trabajo (mameluco corriente o similar, con un par de botas o calzado similar que cumpla con normas vigentes), en las siguientes condiciones:

1. Solamente se le proporcionarán dos al año; uno al comenzar el verano y otro al comenzar el invierno
2. Deberá haber trabajado efectivamente un mínimo de 60 jornadas;
3. Si el trabajador renuncia o es despedido antes de los 6 meses de haber ingresado a la empresa, deberá abonar a esta la mitad del uniforme de la estación del año correspondiente, lo que podrá descontarse de los haberes que le correspondan recibir en el momento del egreso;
4. El uniforme de trabajo deberá ser usado solo y obligatoriamente en el establecimiento, durante la jornada de labor;
5. Las empresas podrán disponer que en dicho uniforme se use un distintivo

[Handwritten signatures]

[Handwritten initials]

[Vertical column of handwritten signatures on the left margin]

de la misma.

6. El trabajador deberá encargarse de la limpieza y cuidado del uniforme, el cual obligatoriamente deberá estar limpio al comienzo de la semana, y en condiciones aceptables durante la misma, siempre que la actividad laboral lo permita.

En caso de que el trabajador realice sus tareas habituales fuera de la empresa, o en la misma, pero deba protegerse habitualmente del agua, se le proveerá un equipo de lluvia por año. El equipo de lluvia deberá ser usado solo y obligatoriamente en el establecimiento, o en su defecto, únicamente durante la jornada de labor.

H) PERÍODO DE PRUEBA

El período de prueba será, de sesenta jornadas, aunque no se haya cumplido todo el horario normal de trabajo, manteniéndose la legislación vigente en materia de indemnización por despido.

I) CUOTA GREMIAL

Se acuerda que ante solicitud del trabajador interesado, las Empresas descontarán la cuota gremial.

J) TAREAS DE OTRAS CATEGORIAS

La clasificación en categorías no excluye que el trabajador pueda realizar tareas de categorías **menos remuneradas**, siempre y cuando exista un motivo fundado y objetivo que lo amerite. La realización de tareas inferiores no podrá implicar una rebaja salarial, manteniéndose siempre el salario de la categoría superior.

El operario que realice tareas en categorías superiores a la suya, cobrará durante su realización, el sueldo que corresponda a la categoría mayor.

A estos efectos se entenderá como habitual la ocupación de por lo menos 3 días por semana. Esta disposición no ampara 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 continúa 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 no siendo por enfermedad o licencia del titular.

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Vertical column of handwritten signatures and marks on the left margin]

3 - Por desempeñarlas de manera alternada, al menos 2 días a la semana en un periodo de 393 jornales.

K) VACANTES

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

L) CAMBIOS DE SECCION O DE TURNO

Cuando el trabajo lo requiera, cualquier empleado, podrá ser cambiado de sección o turno, a condición, de que el sueldo no sea disminuido, intentando acordar dicho cambio con el trabajador y/u organización sindical (UNTMRA).

Los cargos establecidos son independientes del lugar de la empresa que se desempeñen.

LL) 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.

M) VIATICOS

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 de las mismas es inferior a 15 días , y de un 50 % para el caso que dichas tareas se extiendan por un plazo mayor a 15 días.

2 - Cuando al trabajador se le asigne tareas a una distancia entre 100 y 199 kilómetros del lugar del auxilio, se le abonara un viático diario de 221 pesos; para el caso de que la distancia sea entre 200 y 299 kilómetros, dicho viático será de 276 pesos; si la distancia fuera de 300 kilómetros o mas dicho viático será de 423 pesos. Pasados los 450 kilómetros de distancia de auxilio, el trabajador pernoctará y volverá al otro día, correspondiéndole viático de 2 días.

Dichos viáticos, en adelante se ajustaran en igual porcentaje y oportunidad que los salarios mínimos de las categorías del Grupo 5.

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

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

referencia, se procederá por analogía.

N) ASAMBLEAS: Las partes acuerdan otorgar a cada trabajador 2 horas mensuales pagas para la realización de Asambleas de carácter informativo, por parte de la organización sindical (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, debiendo coordinarse de tal manera de no alterar el trabajo.-

Ñ) CATEGORÍA DE APRENDICES: Los aprendices comprendidos en la Categoría I, que al cumplir 42 meses de trabajo en la empresa acrediten haber iniciado estudios técnicos relacionados con las tareas que desempeñan, con una antigüedad no inferior al año y medio en el Consejo de Educación Técnico Profesional o Instituciones avaladas por el Ministerio de Educación y Cultura, tendrán derecho a acceder a la categoría de medio oficial (Grupo 5) sin necesidad de aguardar que se cumpla el plazo previsto en el esquema de categorías vigente.

O) INTEGRACIÓN DEL AGUINALDO: Para el cálculo del sueldo anual complementario las partes acuerdan que las empresas incluyan lo percibido por concepto de salario vacacional (Ley Nº16.101).

P) LICENCIAS ESPECIALES PAGAS: Todo trabajador que tenga familiares directos a su cargo (padres, hijos, concubino, cónyuges o hermanos) con necesidades de apoyo por motivo de enfermedad o discapacidad, así como también menores en edad escolar, tendrá derecho a las siguientes licencias remuneradas: a) 5 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. b) en el caso de familiares con discapacidad, los cuales no puedan trasladarse por sus propios medios, 5 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 la salud o educación de los hijos menores que cursen enseñanza primaria, 2 jornadas al año o su equivalente en horas, no acumulativas de un año a otro.

En todos los casos en que estas licencias sean requeridas, el empleador deberá ser previamente notificado. También con posterioridad a su uso, el trabajador deberá

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

documentar fehacientemente en un plazo no mayor a las 48hrs los usos invocados. Si los beneficios precedentes fueron utilizados en forma indebida, independientemente del descuento de las jornadas u horas concedidas, el trabajador podrá hacerse pasible de las sanciones disciplinarias que le correspondan.

Q) ÁREA DE COBERTURA MÉDICA: Las empresas que cuenten con un mínimo de 10 trabajadores deberán tener contratado un servicio de emergencia médica con cobertura en el área de trabajo, para prevenir la atención de su personal ante la eventualidad de accidentes de trabajo o enfermedades imprevistas que pudieran afectarlos.

R) TRABAJO NOCTURNO: A todos los trabajadores que realizan jornadas de trabajo entre las 22 y las 06 hrs. Se les abonarán por las horas trabajadas en ese período sobre el jornal establecido, un 20% más. En el caso de los serenos, o serenos limpiadores, percibirán este complemento en forma íntegra siempre y cuando no ganen por encima de lo establecido para los salarios mínimos de sus respectivas categorías. En caso de que tengan salarios superiores al mínimo de la categoría, pero que no superen el 20% del mismo, percibirán la diferencia hasta alcanzar el referido porcentaje.

S) JORNADA LABORAL: En consonancia con lo pactado la clausula noveno del convenio colectivo celebrado el día 11/11/2006, que fuera extendido con carácter nacional por decreto 626/008, las partes establecen y ratifican que la jornada laboral del sector es de 45 hs por semana.

DÉCIMO-SEGUNDO: 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:

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

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top, several smaller ones in the middle, and a signature at the bottom.

Handwritten signatures at the bottom of the page, appearing to be official signatures of the parties involved.

Handwritten initials or signatures on the right margin.

4) 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 2013**, 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 con carácter general que pueda adoptar UNTMRA y/o 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-TERCERO: 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.-

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

maab

Jamela Suñer
UNTMRA

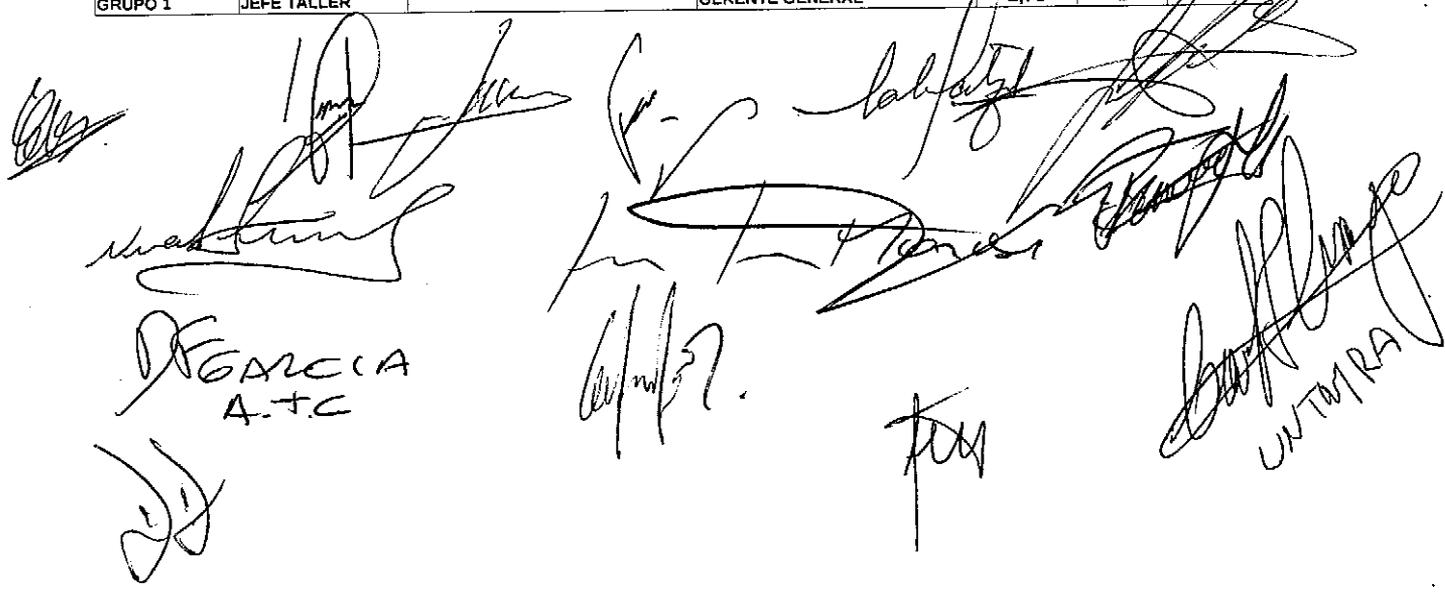
Francisco

Roberto
PIT

UNTMRA

09

Porcentajes de ajustes por concepto de crecimiento para los salarios mínimos por categoría						
GRUPOS	ESCALA 1 TECNICOS	ESCALA 2 OPERARIOS	ESCALA 3 ADMINISTRATIVOS	1º de enero de 2012	1º de julio de 2012	1º de enero de 2013
APRENDICES		CATEGORIA 1		%	%	%
		AL INICIAR EN LA EMPRESA		5	4	4
		AL CUMPLIR 12 MESES		4,5	3,5	3,5
		AL CUMPLIR 24 MESES (APRENDIZ ADELANTADO)		4	3	3
		AL CUMPLIR 36 MESES		3,5	2,5	2,5
		AL CUMPLIR 48 MESES (MEDIO OFICIAL)		3	2	2
		CATEGORIA 2				
		AL INICIAR EN LA EMPRESA		5	4	4
		AL CUMPLIR 6 MESES (APRENDIZ ADELANTADO)		4	3	3
		AL CUMPLIR 18 MESES (MEDIO OFICIAL)		3	2	2
		CATEGORIA 3				
		AL INICIAR EN LA EMPRESA (APRENDIZ ADELANTADO)		4	3	3
		AL CUMPLIR 12 MESES (MEDIO OFICIAL)		3	2	2
GRUPO 7			MANDADERO	3,5	2,5	2,5
			AUXILIAR GENERAL			
		OPERARIO PRACTICO (EX-PEÓN)	PORTERO			
		LAVADOR VEHICULOS	TELEFONISTA			
		SERENO EXCLUSIVO	AUXILIAR DE HERRAMIENTAS			
			AUXILIAR ALMACEN/ DEPOSITO MATERIALES			
GRUPO 6		SERENO LIMPIADOR	AUXILIAR CAJERO	3,5	2,5	2,5
		CHOFER EXCLUSIVO	CAJERO DE SECCION			
GRUPO 5			GESTOR	3	2	2
		MEDIO OFICIAL	AUXILIAR COMPRAS (CHOFER)			
			COBRADOR			
			RECEPCIONISTA Y VENDEDOR DE SERVICIOS			
GRUPO 4		OFICIAL	AUXILIAR DE PRIMERA	3	2	2
GRUPO 3			ENCARGADO ALMACEN/DEPOSITO	2,5	1,5	1,5
		CAPATAZ	ENCARGADO DE REPUESTOS DE TALLER			
			CAJERO GENERAL			
			JEFE DE ADMINISTRACION			
GRUPO 2	CAPATAZ GENERAL			2	1	1
GRUPO 1	JEFE TALLER		GERENTE GENERAL	1,75	1	1



 DE ARCAIA
 A.T.C.

UNIMTRA

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 1 de agosto de 2011

Pase a División Documentación y Registro.

[Handwritten signature]

LUIS CÉSAR ROMERO
Director Nacional de Trabajo

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

Montevideo, **8 AGO 2011**

Folio, **01** al **15**

Sub-Grupo **05 cap 1**

Reg. Con el Nº **246/2011**

Grupo **8**

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado

~~Por Div. Doc. y Registro~~

Esc. Ma. del **CARMEN LARIA**
Directora (I) Div. Doc. y Registro