

1

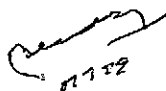
ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 9 de noviembre de 2012, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 4 "Industria Textil" integrado por los Dres. Beatriz Cozzano, Pablo Gutierrez, Natalia Baldomir y Esc. Miriam Sánchez en representación del Poder Ejecutivo; en representación del sector empresarial la Dra Sandra Goldflus y la delegada de los trabajadores del Congreso Obrero Textil (en adelante COT) Sra. Marina González quienes expresan:-----

PRIMERO: En este acto se recibe el convenio de las delegaciones de empresarios y trabajadores suscripto en el día de la fecha en el subgrupo 02 "Prendas de Tejido de Punto", con vigencia por el período 1/7/12 al 30/6/15.-----

SEGUNDO: La delegación del Poder Ejecutivo recibe el convenio solicitando su registro y publicación conforme a la legislación vigente.-----

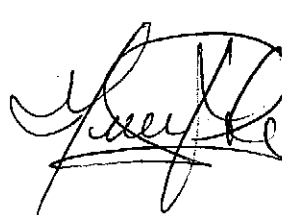
TERCERO: Las partes resuelven que en oportunidad de cada ajuste se reunirán a los efectos de determinar los porcentajes correspondientes.-----

Leída que les fue se firma de conformidad en el lugar y fecha arriba indicados.-----


11/12





 Waldemar


Pablo Gutierrez
MTSS

Acuerdo Laboral para el Personal Obrero de la Industria Textil

En Montevideo, a los 9 del mes de noviembre de 2012, entre POR UNA PARTE: la Asociación de Fabricantes de Prendas de Tejido de Punto (PIU), representada por los Sres. Dra. Sandra Goldflus y Sr. Mario Wolff, con domicilio constituido en Av. Italia Nº 6101, y POR OTRA PARTE: el Congreso Obrero textil (C.O.T.), representado por Carmen Caceres, Ester Acevedo y Marina Gonzalez, con domicilio en Luis Freire 52 convienen celebrar el siguiente Acuerdo Laboral para el personal obrero de la Industria Textil, Grupo 4 de Consejo de Salarios, sub – grupo 02 Fabricación de Tejidos de Punto:

CAPITULO I.- Disposiciones generales y salariales

Artículo 1º

Vigencia - El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de julio del año 2012 y el 30 de junio del año 2015.

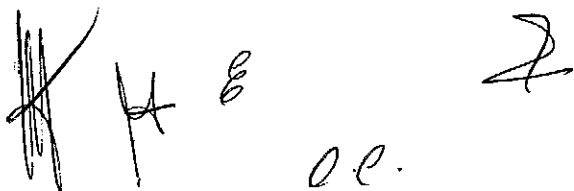
Artículo 2º

Ámbito de aplicación - Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, y abarcan al personal obrero dependiente de las empresas comprendidas en el Grupo 4, Industria Textil, sub – grupo 02 Fabricación de Tejidos de Punto.

Las empresas y las respectivas organizaciones sindicales podrán realizar acuerdos internos en el ámbito de las mismas, con las limitaciones que deberán respetar los salarios base mínimos establecidos en este Acuerdo, y la cláusula número 23 del Capítulo II de este acuerdo.

Artículo 3º

Bilateralidad - El presente acuerdo es de naturaleza esencialmente bilateral, en cuanto constituye el resultado de una negociación mediante mutuas concesiones, con la finalidad de asegurar durante el término de su duración un clima de normalidad en la actividad productiva de las empresas que permita el efectivo crecimiento de la Industria y en consecuencia de los salarios de sus trabajadores.

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature on the left, the initials 'H E', and another signature on the right.

o.e.

Artículo 4°

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 estándares de producción, trabajando con ritmo y esfuerzo normal, como prestación de servicio correlativa al salario correspondiente.

En condiciones normales de trabajo, todo trabajador debe desempeñar su tarea con diligencia y eficiencia, empleando en el caso que corresponda, esfuerzo y ritmo de trabajo incentivados; y cumplir las demás obligaciones que emanan de su contrato de trabajo.

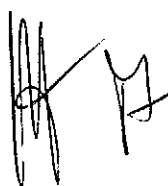
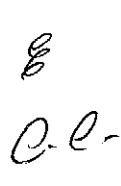

Artículo 5°

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 las estructuras determinadas 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 las empresas para ocuparlo.

Artículo 6°

Categorías y Salarios Mínimos - A partir del 1 de julio de 2012, los salarios mínimos correspondientes a las diferentes categorías, según las denominaciones

   2

4

y clasificación establecidas en el Anexo I del Acuerdo Laboral para el Personal Obrero de fecha 17 de mayo de 1989, o sus equivalentes, y manteniendo las escalas que comienzan en la 10 y terminan en la 72, serán los siguientes:

Escola	01/01/2012	Ajuste	01/07/2012	Escola	01/01/2012	Ajuste	01/07/2012	Escola	01/01/2012	Ajuste	01/07/2012
10	37,19	1,066695	39,67	33	45,42	1,066695	48,45	53	51,86	1,066695	55,31
11	37,73	1,066695	40,25	34	45,56	1,066695	48,60	54	52,43	1,066695	55,93
13	38,24	1,066695	40,80	35	45,81	1,066695	48,87	55	53,48	1,066695	57,04
16	39,22	1,066695	41,84	36	46,22	1,066695	49,31	56	54,94	1,066695	58,60
17	39,97	1,066695	42,64	37	46,56	1,066695	49,67	57	55,12	1,066695	58,80
18	40,46	1,066695	43,15	38	47,13	1,066695	50,27	58	55,31	1,066695	59,00
19	40,62	1,066695	43,33	39	47,39	1,066695	50,55	59	56,22	1,066695	59,97
20	40,69	1,066695	43,40	40	47,85	1,066695	51,04	60	56,24	1,066695	59,99
21	41,73	1,066695	44,51	41	47,96	1,066695	51,16	61	56,91	1,066695	60,70
22	41,82	1,066695	44,61	42	48,02	1,066695	51,23	62	57,18	1,066695	61,00
23	42,44	1,066695	45,28	43	48,06	1,066695	51,26	63	57,38	1,066695	61,21
24	42,55	1,066695	45,39	44	48,41	1,066695	51,64	64	57,75	1,066695	61,60
25	43,04	1,066695	45,92	45	48,43	1,066695	51,67	65	57,87	1,066695	61,73
26	43,11	1,066695	45,98	46	49,69	1,066695	53,00	66	58,79	1,066695	62,71
27	43,11	1,066695	45,98	47	49,69	1,066695	53,00	67	60,26	1,066695	64,28
28	43,59	1,066695	46,50	48	50,35	1,066695	53,71	68	60,81	1,066695	64,87
29	44,54	1,066695	47,51	49	50,65	1,066695	54,02	69	61,15	1,066695	65,23
30	44,54	1,066695	47,51	50	50,81	1,066695	54,20	70	62,72	1,066695	66,90
31	44,54	1,066695	47,51	51	51,15	1,066695	54,56	71	63,36	1,066695	67,59
32	44,90	1,066695	47,89	52	51,79	1,066695	55,25	72	63,77	1,066695	68,03

Handwritten signatures and initials: H, F, e.e.

5

Las empresas podrán tener estructuras de categorías internas y escalas salariales diversas, pero en ningún caso, cualquiera sea el sistema salarial existente en las empresas, podrán abonarse salarios base inferiores a los mínimos establecidos en este Acuerdo para los cargos equivalentes.

Para los trabajadores que ingresen con posterioridad a la firma del presente acuerdo se establece que podrán ingresar en la escala básica pero una vez completados los aprendizajes y con un plazo máximo de 1 año deberán pasar a cobrar el salario mínimo de su categoría en la empresa a la que pertenecen.

A los efectos de la determinación de los salarios mínimos, podrán computarse los valores correspondientes a los tickets de alimentación, incorporándolos en el monto equivalente en su totalidad o en la parte que sea necesaria dentro del salario base, para completar los salarios mínimos.

Artículo 7 °

Conversión y forma de pago - Las determinaciones de salarios se refieren exclusivamente a montos y no a formas de pago. Por lo tanto, las Empresas podrán hacer efectivas sus remuneraciones a su personal, por hora, día, mes, o por medio de sistemas de remuneración por rendimiento.

Los salarios expresados en horas, serán convertidos a días o meses según las siguientes equivalencias:

8 horas = 1 día




200 horas o 25 días = 1 mes

La liquidación de pago del personal será quincenal o mensual, según lo establezca la empresa, sujeto a los plazos legales de pago de salarios.

Artículo 8 °

Sistemas de remuneración - Los sistemas de remuneración aplicables en la Industria Textil, que deben garantizar el pago de los salarios mínimos, comprenden:

- a) Remuneración por hora:

 
e.e. 

6

Se aplica este sistema de pago cuando el operario perciba el salario fijado para la tarea que realiza por hora efectiva de trabajo.

b) Remuneración mediante salario base complementado con incentivo:

Se aplica este sistema de pago cuando el operario realice tareas para las que perciba, además del salario por hora, un incentivo relacionado con la cantidad de producción realizada, medida de calidad obtenida, carga de labor asignada, porcentaje de máquina parada o cualquier otra variante que pueda influir en la eficiencia, el volumen y/o la calidad de la producción.

c) Remuneración a destajo:

Se aplica este sistema de pago cuando el operario realice tareas para las que se hayan fijado solamente precios por unidad de medida (docenas, pasadas, piezas, etc.).

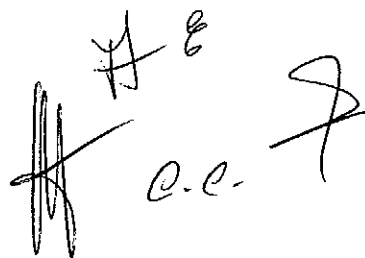
Artículo 9º

Salario Base - Se considera salario base, el valor de la partida o partidas fijas que remuneran el mero cumplimiento de la jornada normal de labor.

No forman parte del salario base las partidas que dependen de factores específicos, y en consecuencia, no se incluirán en él:

- a) Incentivos variables o fijos por cantidad, calidad, desempeño, productividad.
- b) Aliciente por asiduidad (presentismo).
- c) Prima por antigüedad.

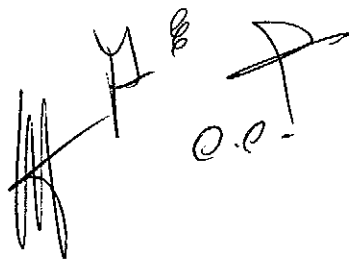
Artículo 10º

Handwritten signature and initials, possibly 'H. E.' and 'e.e.', with a large flourish.

4

Sistemas de remuneración incentivados - Los salarios mínimos fijados para cada categoría, servirán de base para los pagos incentivados, según las siguientes pautas:

- a) Se considera como salario por hora efectivo de cada operario incentivado, el que resulte de dividir el monto percibido en un período determinado por las horas efectivamente trabajadas durante ese mismo período, excluidas las horas extras y su correspondiente pago.
- b) El sistema de pago incentivado, en condiciones normales, deberá dar oportunidad al operario que realice las tareas remuneradas por el mismo, cumpliendo con el método establecido en el estudio de trabajo y empleando ritmo y esfuerzo de trabajo incentivados, para obtener una remuneración promedial, por hora, mayor que los salarios mínimos // para esas tareas. Asimismo, existe incentivo cuando se establece una cantidad fija, aún sobre base porcentual, cuya percepción depende en forma total del cumplimiento de una condición de producción determinada, tanto sea referida a un trabajador individual como a un grupo de trabajadores (equipo, sección, departamento, establecimiento o toda la empresa).
- c) Es inherente al sistema de remuneración por incentivo, la existencia de variaciones en más o en menos, en el monto de lo percibido por hora o por día; por lo que tales variaciones de ingreso no importan modificación del salario.
- d) Cuando en una tarea remunerada con incentivo cambien los elementos básicos del estudio de trabajo, la Empresa revisará las tarifas internas, a fin de que éstas permitan a los operarios, con el mismo ritmo y esfuerzo de trabajo incentivados, y carga de labor normal, obtener ganancias similares. Lo establecido en este literal no rige para el caso de anomalías que puedan alterar transitoriamente las condiciones de trabajo.
- e) Las condiciones básicas que determinen el sistema de pago incentivado aplicado y que rijan para cada tarea estarán a disposición del personal y sus representantes en las empresas.

Handwritten signature and initials, possibly 'Y. S.' and 'O.P.'.

Artículo 11°

Ajustes salariales - Sin que implique ninguna modificación en las escalas de salarios mínimos ya establecidos en este Acuerdo, durante el plazo de su vigencia se aplicarán ajustes anuales de salarios, y de porcentaje negociado en los meses de julio y enero respectivamente y en las formas que se indican:

> **Primer ajuste del 1° de julio del año 2012:** Las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores obreros que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 30 de junio de 2012, se incrementarán a partir del 1° de julio de 2012 en un porcentaje resultante –con las limitaciones que se indican- de la acumulación de los siguientes valores:

- 1.59%, equivalente al correctivo entre la inflación real del período 1 de enero de 2012- 30 Junio de 2012, y la inflación proyectada que se aplicó en el ajuste de enero 2012r. Las empresas que ya lo hayan adelantado, lo podrán descontar.

- 5%, equivalente a la inflación proyectada.

> **Primer porcentaje negociado del 1 de enero de 2013.** - Un porcentaje negociado, diferencial, según la escala básica y los salarios superiores a la misma:

Primera Franja: para los salarios de la escala básica se aplicará el 3% ;

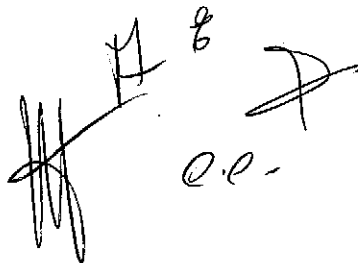
Segunda Franja: para los salarios que superan la escala básica se otorgará un 1.5%

> **Segundo ajuste del 1° de julio 2013:** Las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores obreros se incrementarán a partir del 1° de julio de 2013 en un porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes conceptos:

I) Inflación proyectada:

Por concepto de inflación esperada: el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva), tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B. C. U. a la fecha de vigencia de cada ajuste.

II) Correctivo :

 H B
O.P.

Al 1º de julio de 2013 se revisarán los cálculos de la inflación proyectada del ajuste salarial estipulado en este Acuerdo, comparándose con la variación real del IPC del período **julio 2012 –junio 2013**, y según el cociente resultante se aplicará un correctivo en la siguiente forma:

1. Si el cociente fuera menor a 1, se otorgará el incremento necesario para alcanzar el mismo nivel salarial.
2. Si el cociente fuera mayor a 1, el exceso se descontará del porcentaje de incremento que se acuerde para el semestre siguiente.

> Segundo porcentaje negociado del 1 de enero de 2014. - Un porcentaje negociado, diferencial, según la escala básica y los salarios superiores a la misma:

Primera Franja: para los salarios de la escala básica se aplicará el 3%;

Segunda Franja: para los salarios que superan la escala básica se otorgará un 1.5%

> Tercer ajuste del 1º de julio del año 2014: Las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores obreros se incrementarán a partir del 1º de julio de 2014 en un porcentaje resultante del siguiente concepto:

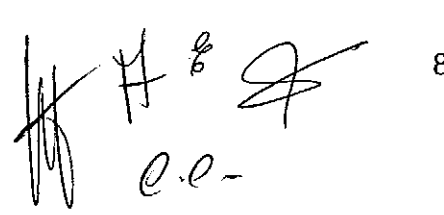
I) Inflación proyectada:

Por concepto de inflación esperada: el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva), tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B. C. U. a la fecha de vigencia de cada ajuste.

II) Correctivo :

Al 1º de julio de 2013 se revisarán los cálculos de la inflación proyectada del ajuste salarial estipulado en este Acuerdo, comparándose con la variación real del IPC del período **julio 2013 –junio 2014**, y según el cociente resultante se aplicará un correctivo en la siguiente forma:

1. Si el cociente fuera menor a 1, se otorgará el incremento necesario para alcanzar el mismo nivel salarial.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, initials 'H B' in the middle, and another signature on the right. Below these are the initials 'e.e.' and the number '8'.