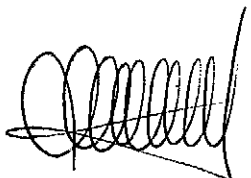
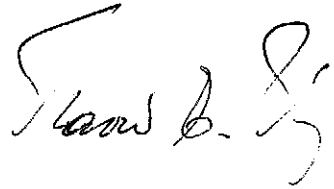



**ACTA DE RECEPCIÓN.** En Montevideo, el día tres de diciembre de dos mil trece, reunido el **Consejo de Salarios del Grupo Nº 8 "Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos"**, comparecen Por la Delegación del Poder Ejecutivo: Los Dres. Hugo Barretto y Andrea Custodio, y la Soc. Maite Ciarniello, Por la Delegación Empresarial: El Dr. Miguel Oliveros y el Sr. Flavio Pérez; Por la Delegación de los Trabajadores: Los Sres. Marcelo Abdala y Luis Vega en representación de la UNTMRA; se procede a dejar constancia de lo siguiente:

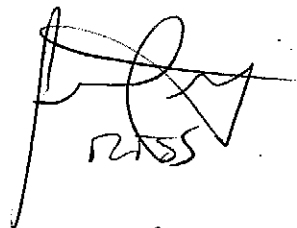
Primero: El Consejo de Salarios del Grupo Nº 8 recibe en este acto el Acta de Acuerdo del **Subgrupo Nº 05, Capítulo II "Empresas de Auxilio Mecánico Automotriz"**, suscrito entre representantes del sector empleador y trabajador el día 2 de diciembre de 2013, y lo adoptan en forma unánime.-

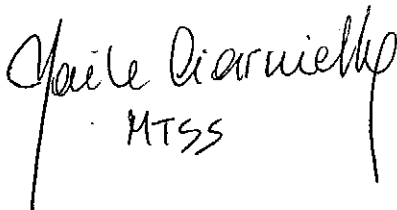
Segundo: Se eleva dicho Acuerdo a los efectos de su registración y publicación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

  
MTSS

  
MTSS

  
MTSS

  
UNTMRA



ACTA DE ACUERDO DEL CONSEJO DE SALARIOS. En la ciudad de Montevideo, el día 2 de diciembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 08 "Industria de Productos Metálicos, Maquinaria y Equipo, etc", Subgrupo N° 05, Capítulo II

"Empresas de Auxilio Mecánico Automotriz", integrado por: La Delegación del Poder Ejecutivo: el Dr. Hugo Barretto, la Soc. Maite Ciarniello y las Dras. Liliana Sarganas y Andrea Custodio; La Delegación de los Trabajadores: La Sra. Daniela Durán y los Sres. Carlos Clavijo, Adriana Gimenez y Arlis Guigou en representación de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA); y La Delegación Empresarial: La Téc. Silvana Saravia, y los Sres. Daniel Ordoqui, el Dr. Mario San Cristóbal, y el Sr. Nelson Novelli en representación del sector empleador; 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:




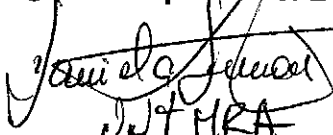
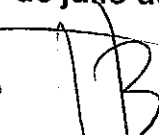
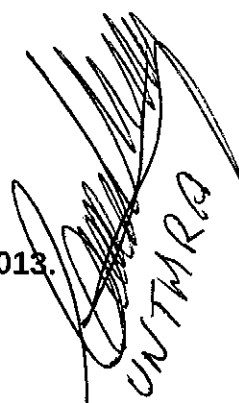
**PRIMERO: Antecedentes.** Las partes citadas, de forma tripartita, han negociado y alcanzado en el marco del Consejo de Salarios del Subgrupo 05 capítulo II un acuerdo en el día de la fecha que a continuación se expresa. En consecuencia, se eleva el mismo para su adopción en el Consejo de Salarios del 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 2013 y el 30 de junio del año 2015, disponiéndose que se efectuarán ajustes anuales al 1° de julio del año 2013, y el 1° de julio del año 2014. Se establece que ambas partes de común acuerdo podrán prorrogar el presente acuerdo por doce meses más, vencido el plazo señalado precedentemente, en cuyo caso se efectuará un ajuste anual el 1° de julio de 2015.

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, Capítulo II.-

**CUARTO: Salarios mínimos por categoría vigentes a partir del 1° de julio de 2013.**

1  
  
  
  
  
  
  
UNTMRA

**CARGOS OPERARIOS**

Grupo salarial	Categoría	Salario Mínimo nominal a partir de 1°/07/13 \$ por jornal
Grupo 1	Operario Práctico	\$778,00
	Limpiador de local de trabajo	
Grupo 2	Lavador	\$879
	Expendedor de combustible	
	Lavador de autos de socios	
Grupo 3	Operario mantenimiento de edificio	\$989
	Sereno de estacionamiento	
	Maniobrista	
Grupo 4	Gomero	\$1.201
	Engrasador	
	Largador	
Grupo 5 A	Auxiliador mecánico de pista	\$1.053
Grupo 5 B	Auxiliador mecánico de vía pública (o Auxiliador de 1era.)	\$1.202
	Alineador de vehículos	
Grupo 5 C	Chapista de automóviles	\$1.443
	Operario técnico de mantenimiento	
	Electricista automotriz	
	Pintor automotriz	
	Mecánico automotriz	
	Carrocero	

Se prevé la categoría de Auxiliador al Inicio cuyo salario mínimo será un 13 % menor al de

2

*[Handwritten signatures and marks on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

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 12 meses 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 auxiliares por empresa.

### CARGOS ADMINISTRATIVOS

Grupo salarial	Categoría	Salario Mínimo nominal a partir de 1º/07/13 \$ por mes
Grupo 1	Telefonista Central	\$18.081,00
	Telefonista o Auxiliar de Call Center	
	Sereno	
	Vendedor de servicios	
Grupo 2	Auxiliar de 3era.	\$18.525,00
	Cajero de 2da.	
Grupo 3	Cajero de 1era.	\$19.769,00
	Radio Operador-Telefonista de auxilio	
Grupo 4 A	Aux. de atención al socio	\$20.183,00
	Aux. de informática	
	Aux. de 2da.	
	Aux. de adquisiciones	
Grupo 4 B	Inspector de siniestros de vehículos	\$23.999,00
Grupo 5	Analista programador	\$24.801,00
	Inspector de servicios	
	Instructor	
	Auxiliar de 1era.	
Grupo 6	Secretaría de Gerencia Gral	\$29.799,00

**QUINTO: Ajustes salariales.**

**1.- A partir del 1° de julio de 2013.-** Se acuerda un incremento en las remuneraciones nominales vigentes al 30 de junio de 2013 de **7,40 %**, que surge de la acumulación de los siguientes factores:

- a) 2,28 % de correctivo (resultante de la diferencia entre la inflación proyectada para el período 01/01/13 – 30/06/13, de 5 % y la efectivamente registrada de 4,84 %)
- b) 5 % por concepto de inflación esperada (período 1º/07/13 a 30/06/14)

Procedimiento:  $1,0228 \times 1,05 = 1,074$

**2.- A partir del 1° de julio de 2014,** los salarios serán ajustados según surge de la acumulación de los siguientes ítems:

a) Por concepto de correctivo, las diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 01/07/13- 30/06/14 y la variación real del IPC del mismo período.-

b) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay, correspondiente al período 1° de julio de 2014 al 30 de junio de 2015.

**Correctivo:** Las eventuales diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1º/07/14 y 30/06/15 y la efectivamente registrada en el mismo, serán corregidas en el primer ajuste del próximo convenio.- En caso de acordarse la prórroga se aplicará el mismo mecanismo del correctivo.

**SEXTO: Reducción de la Jornada Laboral Semanal.** Las partes acuerdan que a partir del 1° de julio de 2014 la jornada laboral de este sector pasará a ser de 40 horas semanales, sin pérdida salarial. Por consiguiente, el valor hora a partir de la referida fecha se verá alterado. Para evitar posibles dudas, a continuación se incluye la formula a utilizar para realizar el correspondiente ajuste para los cargos operarios vigentes a partir del 1°

de julio de 2014:

Procedimiento para determinar los nuevos valores de jornal a partir de la reducción horaria:

[(jornal vigente al 30/06/2014 / 8) x 44 x 8 = jornal nuevo al 1/7/2014]

40

**SÉPTIMO: Licencia sindical:** Con el fin de desarrollar la actividad sindical se acuerda otorgar al personal organizado sindicalmente 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.

**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:** Todos los Trabajadores que realizan jornadas de trabajo entre las 22 horas y las 06 horas se le 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 N° 18.345, 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 hiciera, 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.

8

**Conciliación entre trabajo y familia, días de licencia paga:** 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) 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 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 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.

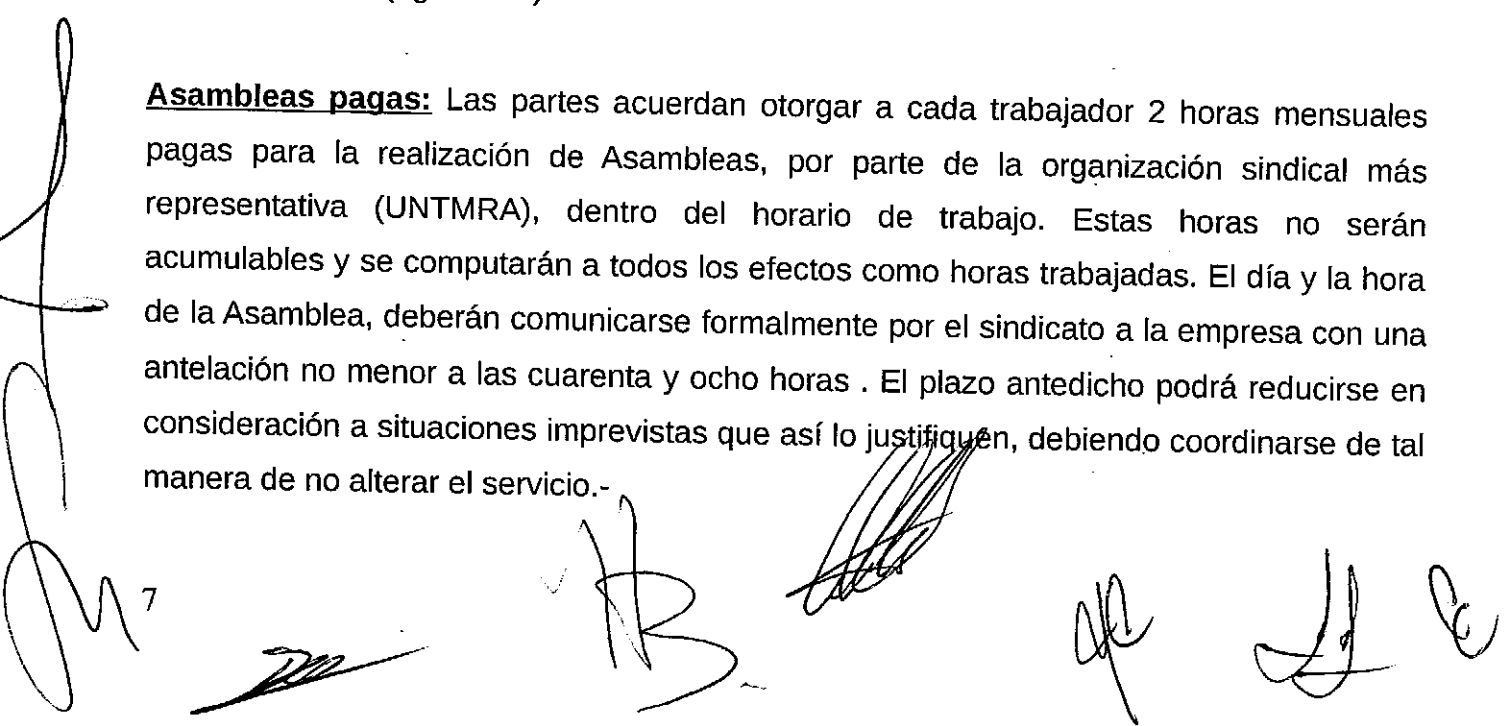
c) Con el fin de cumplir con las obligaciones relacionadas con el cuidado, salud o educación de los hijos menores, todo trabajador podrá tener una licencia de hasta 2 jornadas al año con goce de sueldo o su equivalente en horas, no acumulativas de un año a otro.

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.-

**Liquidación de aguinaldo:** A partir del 1º de enero de 2011 el salario vacacional que perciban los trabajadores del sector es incluido en el respectivo cálculo del sueldo anual complementario (aguinaldo).-

**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, debiendo coordinarse de tal manera de no alterar el servicio.-

7





**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.

**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.

**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

*[Handwritten signatures and marks on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

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 concurren 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.

**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 sesenta y tres (63) jornadas, aunque no se haya cumplido todo el horario normal de trabajo, 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.

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

**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, cobrará 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 amparará 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.

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 o licencia anual.

**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 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

R

kilómetros del lugar del auxilio, se le abonara un viático de \$231 pesos; para el caso de que la distancia sea entre 200 y 299 kilómetros, dicho viático será de \$271 pesos; si la distancia fuera de 300 kilómetros o mas dicho viático será de \$442 pesos. Pasados los 450 kilómetros de distancia de auxilio, el trabajador pernoctará y volverá al otro día, correspondiéndole viático de 2 jornales.

Dichos viáticos, en adelante se ajustaran 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 2015, 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.

*[Handwritten signatures and marks on the left margin]*

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

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:** Las partes acuerdan la creación de una comisión Bipartita para el estudio de la reducción horaria, la cual se hará efectiva a partir del 1º de julio de 2014.


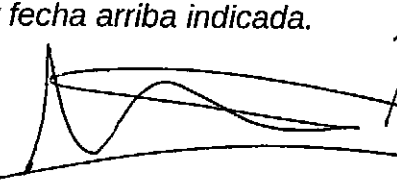
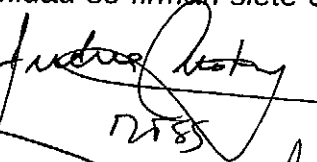
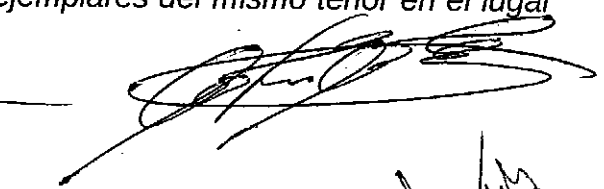
**DÉCIMO-PRIMERO:** En el caso de que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el presente Convenio, las partes podrán convocar al Consejo de Salarios para analizar la situación.- En este caso el Poder Ejecutivo autorizará a través de los Ministerios de Trabajo y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

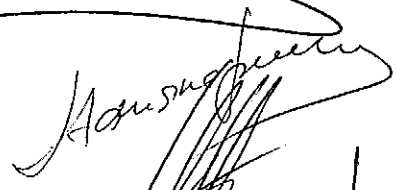
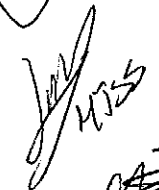
**DÉCIMO-SEGUNDO: Fondo social.** El sector empresarial manifiesta su adhesión al Fondo Social del Sector Metalúrgico, en la medida que exista normativa legal que lo respalde y se determinen sus condiciones de funcionamiento, responsabilidades y obligaciones.

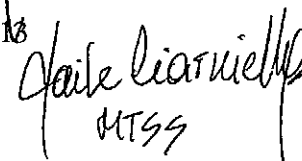
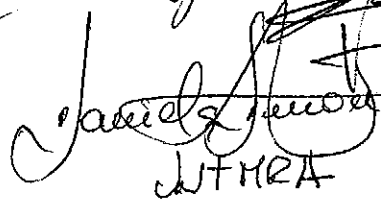
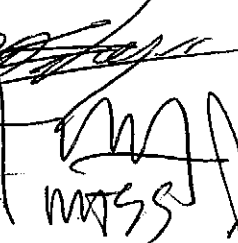

**DÉCIMO-TERCERO:** Las partes acuerdan discutir las categorías interprofesionales, a nivel del Grupo Madre del Consejo de Salarios del Grupo 8.

**DÉCIMO-CUARTO:** 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.

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

MTSS  
 UNTMRA  
 UNTMRA

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 5 de diciembre de 2013

Pase a División Documentación y Registro.

*ph Lalo Gutierrez*  
LUIS CÉSAR ROMERO  
Director Nacional de Trabajo

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

Montevideo, **9 DIC 2013**

Reg. Con el Nº *574/2013*

Folio, *01* al *15*

Grupo *8*

Sub-Grupo *05 Cap. II*

**LAUDO INSCRIPTO**  
Entra en vigencia una  
vez publicado

*Edgard Repetto*  
Por Div. Doc. y Registro

**EDGARD REPETTO**  
Div. Doc. y Registro

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