

1

ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En Montevideo, el 15 de noviembre de 2018 se reúne el Consejo de Salarios del Grupo N° 5 "Industria del Cuero Vestimenta y Calzado" sub grupo N° 3 "Prendas de Vestir y Afines" integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dra. Carolina Vianes, Téc. Raúl Marichal y Lic. Danilo Correa, la delegada del sector empresarial: Dra. Sandra Goldflus (en representación de la Cámara de la Vestimenta) y los delegados de los trabajadores: Sra. Flor de Liz Feijoo, Sr Ricardo Moreira, Carina Zeballos y Laura Mezzetti (representantes del SINDICATO ÚNICO DE LA AGUJA, SUA) quienes ACUERDAN:

CAPITULO I.- Disposiciones generales y salariales

PRIMERO: Vigencia: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1ero de julio de 2018 y el 30 de junio de 2021, disponiéndose ajustes semestrales.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Sus normas tienen carácter nacional, y abarcan al personal dependiente de las empresas comprendidas en el Grupo 5, sub - grupo 03 "Prendas de Vestir y Afines".

TERCERO.- Correctivo del acuerdo anterior: Dando cumplimiento a lo dispuesto en la cláusula octava del acuerdo de Consejo de Salarios celebrado el 15 de diciembre de 2016, el correctivo final de inflación por el período comprendido entre el 1° de enero de 2018 al 30 de junio de 2018 es de 2,52 %. Dicho porcentaje se integrará al salario a partir del 1° de julio de 2018, de acuerdo a lo dispuesto en la cláusula siguiente.

CUARTO: Ajuste salarial del 1° de julio del año 2018: Todo trabajador percibirá sobre su salario nominal al 30 de junio de 2018 un ajuste de **5,85 %** resultante de la acumulación de los siguientes items: a) 2,52 % por concepto de correctivo de inflación y b) un 3,25 % (tres con veinticinco por ciento) por concepto de aumento salarial.

Aumento adicional a salarios bajos: Los salarios nominales mensuales al 1° de julio de 2018 menores a \$ 16.788 y los salarios nominales por hora al 1° de julio de 2018 menores a \$ 84 recibirán un ajuste adicional de 0,5 %.

Las partes acuerdan que la retroactividad generada por la aplicación del ajuste precedente desde el 1° de julio de 2018 hasta el presente, será abonada como fecha máxima el 5 de enero de 2019.

En planilla adjunta se integran a este documento las tablas con los salarios mínimos por categoría al 1° de julio de 2018.

Carina Zeballos

QUINTO: Ajuste salarial del 1º de enero del año 2019: Todo trabajador percibirá sobre su salario nominal al 31 de diciembre de 2018, un aumento de **3,25 %** (tres con veinticinco por ciento).

Aumento adicional a salarios bajos: Los salarios nominales mensuales al 1º de enero de 2019 menores a \$ 18.750 y los salarios nominales por hora al 1º de enero de 2019 menores a \$ 94 recibirán un ajuste adicional de 0,5 %.

SEXTO: Ajuste salarial del 1º de julio del año 2019: Todo trabajador percibirá sobre su salario nominal al 30 de junio de 2019 un aumento de **3 %** (tres por ciento).

Aumento adicional a salarios bajos: Los salarios nominales mensuales al 1º de julio de 2019 menores a \$ 19.563 y los salarios nominales por hora al 1º de julio de 2019 menores a \$ 98 recibirán un ajuste adicional de 0,5 %.

SÉPTIMO: Ajuste salarial del 1º de enero del año 2020: Todo trabajador percibirá sobre su salario nominal al 31 de diciembre de 2019 un aumento de **3 %** (tres por ciento).

De acuerdo a lo establecido en la cláusula décima se aplicará, si corresponde, un correctivo de inflación del período 1º de julio de 2018 al 31 de diciembre de 2019 (en más) por la diferencia entre la Inflación acumulada durante dicho período y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

Aumento adicional a salarios bajos: Los salarios nominales mensuales al 1º de enero de 2020 menores a \$ 20.375 y los salarios nominales por hora al 1º de enero de 2020 menores a \$ 102 recibirán un ajuste adicional de 0,5 %.

OCTAVO: Ajuste salarial del 1º de julio de 2020: Todo trabajador percibirá sobre su salario nominal al 30 de junio de 2020 un aumento de **2,5 %** (dos con cinco por ciento).

Aumento adicional a salarios bajos: Los salarios nominales al 1º de julio de 2020 menores al monto de 25 % por encima del salario mínimo nacional al 1º de julio de 2020 recibirán un ajuste adicional de 0,5 %.

NOVENO: Ajuste salarial del 1º de enero de 2021: Todo trabajador percibirá sobre su salario nominal al 31 de diciembre de 2020 un aumento de **2,5 %** (dos con cinco por ciento).

Aumento adicional a salarios bajos: Los salarios nominales al 1º de enero de 2021 menores al monto de 25 % por encima del salario mínimo nacional al 1º de enero de 2021 recibirán un ajuste adicional de 0,5 %.

2

DÉCIMO: Correctivos de Inflación: I) Transcurridos 18 meses de la fecha de vigencia del presente acuerdo se aplicará si corresponde, un ajuste salarial (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

II) Al final del acuerdo (a partir del 1° de julio de 2021) se aplicará si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante los últimos 18 meses de vigencia del acuerdo y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

III) Si se aplicara la cláusula de salvaguarda establecida en el artículo décimo primero, que supone adelantar el primer correctivo de inflación a los 12 meses de vigencia del presente acuerdo, las partes convienen que se aplicará un segundo correctivo de inflación a los 12 meses de aplicada esta cláusula de salvaguarda (es decir al 1° de julio de 2020) y en este caso el correctivo final abarcará el período 1° de julio de 2020 al 30 de junio de 2021).

DÉCIMO PRIMERO: Cláusula de Salvaguarda: Primeros 12 meses de vigencia del acuerdo: Si a los 12 meses de vigencia del acuerdo la inflación superara el 8,5% se podrá convocar al presente Consejo de Salarios. En ese ámbito, las partes sociales podrán acordar adelantar la aplicación del correctivo por inflación previsto, lo que será acompañado por el Poder Ejecutivo. Operado el correctivo por inflación a los 12 meses de vigencia del acuerdo, el correctivo a los 18 meses quedará sin efecto.

DÉCIMO SEGUNDO.- Cláusula Gatillo: Si la inflación medida en años móviles (últimos doce meses) superara el 12 %, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar una nueva aplicación de la misma será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles.

DÉCIMO TERCERA: Partidas Especiales: a) Se pagará una partida especial por única vez de \$ 400 (pesos uruguayos cuatrocientos) como complemento del salario vacacional correspondiente a la licencia generada en el año 2018. Si la licencia se gozare en dos períodos, este complemento se abonará con el primero de ellos. b) Se pagará una partida especial de 100 (cien) UNIDADES INDEXADAS (UI) conjuntamente con los salarios de febrero de 2019, destinada a la compra de útiles escolares. c) Se pagará una partida especial de 200

[Handwritten signature]
Poncio Zabalza

(doscientos) UNIDADES INDEXADAS (UI) conjuntamente con los salarios de febrero de 2020, destinada a la compra de útiles escolares. Estas partidas se abonarán a todos los trabajadores comprendidos por la cláusula segunda de este acuerdo.

CAPITULO II.- RELACIONES LABORALES COLECTIVAS

A) ASPECTOS GENERALES

DÉCIMO CUARTA: Cláusula de Paz.- Las partes se obligan a prescindir, disponer o participar de medidas gremiales que puedan afectar la regularidad del trabajo y el normal desenvolvimiento de la producción, o afectar derechos de los trabajadores, asimismo las partes se comprometen a influir para que sus afiliados prescindan igualmente de tomar tales medidas, dichas previsiones alcanzan a las cláusulas objeto de este acuerdo.

Las partes acuerdan que antes de adoptar medidas que puedan afectar a su contraparte, las mismas apelarán a resolver los diferendos en un ámbito bipartito. De mantenerse los diferendos se suscitará un ámbito tripartito con participación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se exceptúan de lo establecido además, las medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT-CNT simultáneamente para todas las ramas de la actividad privada.

B) MÉTODOS PARA DILUCIDAR DIFERENDOS A NIVEL DE EMPRESA Y DE LA INDUSTRIA DE LA VESTIMENTA Y RAMAS AFINES

DÉCIMO QUINTA: Criterio general: A los efectos de ordenar y regular las discusiones en temas laborales, las partes acuerdan que los planteos y reclamos que se efectúen en las empresas, sean canalizados a través de los mecanismos que se establecen o los que se establezcan mutuamente en cada una de ellas.

DÉCIMO SEXTA: Mecanismos de prevención y solución de conflictos - Las Comisiones o ámbitos bipartitos actuarán a pedido de cualquiera de las partes y se reunirán dentro de las 48 horas hábiles de recibida la notificación. Deberán concluir sus tareas dentro del plazo de diez (10) días hábiles a partir de la fecha de apertura del procedimiento; pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo. Si dentro de ese plazo se obtuviese acuerdo conciliatorio, se consignará en un acta. Si vencidos los plazos previstos no se hubiese obtenido el acuerdo conciliatorio, las partes

producirán un resumen de los trabajos efectuados, y solicitarán la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DÉCIMO SÉPTIMA: Movilidad sindical En los lugares donde no existe un sistema de movilidad sindical establecido, las partes acuerdan que el delegado sindical podrá, dentro de su horario de trabajo, salir de su puesto de trabajo previa comunicación a su superior o de la persona designada a tales efectos, ambas partes acuerdan contemplar el proceso productivo de trabajo.

CAPÍTULO III .- CLÁUSULAS GENERALES

DÉCIMO OCTAVA: Las partes se comprometen a acordar las Categorizaciones y descripciones de tareas y escalas salariales de los sectores aún no categorizados y cualquier otra situación objeto de interés vinculadas a categorías.

CAPÍTULO IV - BENEFICIOS

DÉCIMO NOVENA: Beneficios anteriores: Durante la vigencia del presente acuerdo regirán los mismos beneficios y cláusulas no salariales para todos los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo (cláusula segunda) establecidos que a continuación se enumeran:

- i. **LACTANCIA MATERNA** - Durante los cuatro meses posteriores al reintegro de la licencia Maternal, las trabajadoras tendrán derecho a una media hora adicional a las previstas legalmente con goce de sueldo. Asimismo, tendrán derecho a otra media hora adicional a las anteriormente previstas sin goce de sueldo. En todo caso, se coordinará con el empleador la utilización del horario de lactancia. En ningún caso el goce de estos derechos adicionales dará lugar a sanción de especie alguna. (Convenio 2008, cláusula vigésimo primera A).
- ii. **DÍAS PAGOS POR EXÁMENES GINECOLÓGICOS** - Sin perjuicio del día legalmente establecido, las trabajadoras tendrán derecho a un día complementario pago para exámenes ginecológicos cuando el médico ordene la reiteración o ampliación del examen, o cuando no sea posible hacerse los dos exámenes (mamografía y papanicolau) en un mismo día. En todos los casos deberá acreditarse con la constancia médica correspondiente. (Convenio 2008, Cláusula vigésimo primera B)


Cristina Zeballos

iii. **EQUIDAD DE GÉNERO** - Los empleadores promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos respetarán el principio de igual remuneración a tarea de igual valor y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas. (Convenio 2008, Cláusula vigésimo quinta)

iv. **PREVENCIÓN DE SALUD** - Se acuerda analizaren el ámbito de la Comisión Tripartita de Salud y Seguridad lo atinente a afecciones que pudieran ser causadas por tareas repetitivas, promoviendo desde ese ámbito las consultas médicas y técnicas pertinentes para encausar, en su caso, acciones preventivas. (Convenio 2010, Artículo 3)

v. **ADELANTOS QUINCENALES** - Se acuerda que los trabajadores jornaleros del sector tienen derecho a percibir vales quincenales, los cuales no podrán ser inferiores al 75% de los haberes nominados generados desde el primer día del mes en curso y hasta el tercer día calendario anterior a hacerse efectivo el adelanto, a excepción de aquellas empresas que al día de la fecha dispongan de adelantos superiores a lo acordado. Lo acordado se aplicará sin perjuicio de las retenciones legales que pudieran existir en cada caso. (Convenio 2010, Artículo 5)

vi. **REVISIONES PERIÓDICAS** - En cuanto al tema de Género, las partes acuerdan que en aplicación de la regla de no discriminación por razones de género, se efectuarán revisiones periódicas en forma tripartita de las Planilla de Trabajo de las empresas, para determinar si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en el desempeño de trabajos de igual valor. En caso de verificarse irregularidades, se acordarán acciones correctivas. (Convenio 2010, Artículo 6)

vii. **REGLAMENTOS INTERNOS** - Las partes acuerdan la discusión de criterios generales de Reglamentos Internos sobre la base de las reglas aplicativas en materia de sanciones presentada por la Cámara. (Convenio 2010, Artículo 7).

viii. **ANÁLISIS DE PRÓSTATA** - Las empresas abonarán un jornal por año para los trabajadores mayores de 54 años a los efectos de la realización de análisis de próstata. En estos casos deberá acreditarse con la constancia médica correspondiente. Convenio 2012, Artículo 12º inciso a).

- ix. **CAPACITACIÓN** - Se acuerda gestionar en forma conjunta ante el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) la elaboración y puesta en práctica de un Programa de Capacitación para el sector, con participación de CTEP UTU a los efectos de la Certificación Conjunta con INEFOP. Asimismo se solicitará la instalación del Comité Sectorial de la Vestimenta en dicho organismo. (Convenio 2012- Artículo 17º)
- x. **SILLAS** - Con el fin de prevenir enfermedades profesionales, se acordará un modelo de silla ergonómica para proceder al recambio gradual en las empresas del sector, de las sillas existentes que no cumplan dicho requisito, salvo los casos en que hayan sido previamente aprobadas por el MTSS o tengan características consideradas superiores al modelo determinado por la Comisión Tripartita del sector. (Convenio 2012, Artículo 18º).
- xi. **GUARDERÍAS** - Las partes acuerdan establecer un ámbito tripartito con participación de INAU y MTSS a los efectos de la creación de Centros de Educación Inicial y Cuidado de niños y adolescentes para familiares de las y los trabajadores de la Vestimenta. (Convenio 2012, Artículo 19º).
- xii. **8 DE MARZO** - 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora- Las partes acuerdan que el 8 de Marzo será tomado por las empresas y todas y todos los trabajadores pertenecientes al Grupo 5 Sub Grupo 3 (Vestimenta y Afines) como un día de conmemoración y difusión de esta fecha histórica que marcó a la mujer trabajadora en la lucha por sus derechos en el mundo del trabajo. Las actividades que se realicen en forma conjunta en las empresas serán tomadas como horas trabajadas, debiéndose acordar previamente el horario de las mismas. Las y los trabajadores que concurren a actividades conmemorativas fuera de las empresas, no perderán el incentivo por presentismo u otros si los hubiera. (Convenio 2015, Artículo 7º).
- xiii. **VIOLENCIA DOMÉSTICA** - En aquellos casos que el/la trabajador/a sea víctima de violencia doméstica, la Comisión de Salud Laboral oficiará de referente, y orientará, asesorará, apoyará en descansos paliativos y dará primaria contención a quienes así lo requieran. Orientará especialmente a la víctima a los efectos de la denuncia policial o penal e incluso solicitar la actuación de un médico Forense. Asimismo, las empresas y el SUA se comprometen a disponer de la formación de personas que podrán dar


Comité de Negociación

asesoramiento básico a las víctimas de violencia doméstica. (Convenio 2015, Artículo 8º).

xiv. **FONDO SOCIAL** - Las partes acuerdan solicitar al Poder Ejecutivo la presentación al Parlamento Nacional de un Proyecto de Ley que reglamente los aportes obrero patronales ya acordado en Convenio anterior al Fondo Social de la Aguja, cuyos Estatutos se deberán consensuar en forma tripartita. (Convenio 2016-Cláusula 19ª).

xv. **FUERO SINDICAL** - A fin de facilitar la actividad gremial, las y los integrantes de la Dirección Nacional del Sindicato Único de la Aguja podrán disponer su salida de la empresa donde trabaje comunicándolo - salvo situaciones de emergencia- con 48 horas de anticipación para no distorsionar la actividad productiva, y sin límite de horas. Si la organización sindical de cada empresa dispone que esas horas franquicia se descuenten de las horas sindicales que poseen de acuerdo a lo establecido en Convenio Colectivo de fecha 5 de Diciembre de 2006, deberán comunicarlo a las empresas de la misma forma que o hacen con las restantes horas sindicales. Convenio 2016, Cláusula 21ª)

xvi. **BOLSA DE TRABAJO PARA PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD** - A los efectos de contribuir a la cohesión social, se acuerda la instalación de una Bolsa de Trabajo a fin de ofrecer puestos de trabajo a las personas que hayan realizado cursos de capacitación a cargo del Sindicato Único de la Aguja durante su privación de libertad. A esos efectos, una vez cumplida la pena, el Sindicato comunicará al Ministerio de Trabajo, Dirección Nacional de Empleo, y a la Cámara Industrial de la Vestimenta la calificación obtenida por cada persona, con certificación de CTEP UTU y el aval del Instituto Nacional de Rehabilitación con el fin de cubrir vacantes. Las empresas que contraten a estos trabajadores se comprometen a mantener confidencialidad respecto de la situación de privación de libertad de estas personas. (Convenio 2016, Cláusula 22ª).

xvii. **25 DE NOVIEMBRE** - Las partes acuerdan que, a fin de contribuir a la eliminación de la violencia doméstica y de género, el 25 de Noviembre de cada año será tomado por las empresas y las y los trabajadores pertenecientes al Grupo 5 Sub Grupo 3, como un día de conmemoración y difusión de esta fecha histórica, para actividades conjuntas en las empresas y una actividad

central organizada en conjunto SUA -CIV. Las actividades que se realicen en forma conjunta, dentro o fuera de las empresas, serán tomadas como horas trabajadas y no se perderán incentivos por presentismo u otros si los hubiera, debiéndose acordar previamente los horarios y características de las mismas. (Convenio 2016, Cláusula 27ª).

xviii.

SALUD LABORAL - Entre los meses de Junio, Julio y Agosto de cada año, se podrán realizar previa autorización de las empresas, visitas conjuntas de un técnico Prevencionista en representación de cada parte (SUA-CIV) a fin de monitorear los elementos que puedan afectar la salud de las y los trabajadores, y proponer las acciones correctivas requeridas en cada caso. En las empresas que posean certificaciones sobre los puntos objeto de este monitoreo debido a exigencias de sus clientes, las partes en forma conjunta evaluarán la necesidad o no de realizar el monitoreo en forma específica. (Convenio 2016, Cláusula 25ª).

xix.

ROPA DE TRABAJO- En cumplimiento del inciso d) del artículo 12 del Convenio suscrito el 30 de Noviembre de 2012, las empresas comprendidas en el Grupo 5 Sub Grupo 3 proporcionarán sin costo a sus trabajadores una túnica de verano a entregar en el mes de Octubre de cada año, y una túnica de invierno a entregar en Mayo de cada año. Sin perjuicio de ello, las empresas podrán acordar con los delegados de base, equipos de casaca y pantalón de invierno y verano. Las partes acuerdan que las mismas deberán ser confeccionadas totalmente en el país (Industria Nacional). Convenio 2016, Cláusula 26ª).

xx.

FERIADOS LABORABLES- Las partes acuerdan que los feriados laborables 6 de enero y 2 de noviembre las empresas decidirán en base al número de trabajadores si convocan o no a trabajar y si la empresa estuviera abierta las personas que no asistan a trabajar no perderán el presentismo - si dicho incentivo estuviera vigente en la empresa para la que trabaja - debiendo el personal avisar con una antelación mayor a 3 días hábiles si fuera posible. (Acuerdo Consejo de Salarios 15 de diciembre de 2016, Cláusula Vigésima).

VIGÉSIMA: Turismo Social. Atendiendo a los cometidos del Sistema Nacional de Turismo Social (SNTS) que nace con el propósito de hacer accesible al mayor número de personas el disfrute del tiempo libre y la recreación, posibilitando el viaje a lugares turísticos de calidad y a

Comité de Salarios 2016

precios accesibles; para que se cumpla esta aspiración, las partes acuerdan que la organización sindical y las empresas consensuarán las fechas para la participación en los paseos que serán organizados por el Sindicato Único de la Aguja.

VIGÉSIMA PRIMERA: Comisión de estudio de la productividad del sector. Se acuerda la creación de una comisión en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para estudiar la productividad en el sector vestimenta y afines, (grupo 5 sub grupo 3). De la misma podrán participar además de los firmantes de este convenio el Ministerio de Industria Energía y Minería y el Ministerio de Economía y Finanzas, con el fin de proyectar el sector en el marco de la sustentabilidad y competitividad y de los nuevos desafíos de la revolución tecnológica del siglo XXI. Se monitoreará además con la Unidad de Estadística del MTSS, los diferentes índices económicos del sector para ver su afectación en el mismo.

VIGÉSIMA SEGUNDA: Las partes se comprometen a difundir en forma activa la inscripción de las personas habilitadas a tal fin en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad (art 768 de la ley 16.736) a efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la ley 19.689.

CAPÍTULO V - MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE JORNADA LABORAL SEMANAL Y DESCANSOS INTERMEDIOS

VIGÉSIMA TERCERA: Reducción de la Jornada Laboral Semanal: Atendiendo a la plataforma laboral del sector trabajador de reducir paulatinamente la jornada laboral semanal, las partes acuerdan al respecto que se mantiene durante la vigencia del convenio, el régimen de Jornada Laboral semanal en 48 horas (sin perjuicio de las empresas que tienen redistribuida la jornada del sábado y por tanto trabajan 47 horas y media semanales (cláusula vigésimo séptima del Acuerdo de Consejo de Salarios del 15 de diciembre de 2016). Sin perjuicio de ello, las partes acuerdan reducir las horas de trabajo semanales de acuerdo al siguiente régimen, previendo que se abonarán las horas efectivamente trabajadas, además de los descansos intermedios cuando el régimen así lo prevea, con la única excepción que se dirá y que se explica en el numeral iii de este artículo:

- i. Entre el 1 de enero de 2019 y el 30 de junio de 2019, la jornada laboral semanal se reducirá en 2 horas, las que se dejarán de realizar en las dos horas previas de comienzo del descanso semanal, sin perjuicio de acuerdos bipartitos que puedan modificar esta previsión.

- ii. Entre el 1 de julio de 2019 y el 30 de junio de 2020, se reducirá una hora más de la siguiente manera: reducción de 15 minutos diarios de lunes a jueves, sin perjuicio de acuerdos bipartitos que puedan modificar esta previsión.
- iii. En el período comprendido entre el 1 de julio de 2020 y el 30 junio de 2021 se reducirá una hora más la jornada laboral semanal de la siguiente manera: reducción de 15 minutos diarios de lunes a jueves, sin perjuicio de acuerdos bipartitos que puedan modificar esta previsión. Si el Indicador de tasa de rentabilidad (Ganancias o pérdidas en relación a las ventas) del sector del año 2019 proporcionada por la Unidad Estadística del MTSS según información proporcionada por la DGI fuera superior a la del año 2017 la reducción de esta última hora será de cargo de las empresas. Si se diera este supuesto se re adecuarán los salarios teniendo en cuenta esta previsión; incluida la tabla de salarios mínimos para lo cual las partes realizarán un acta.
En caso de que el referido Índice fuera menor se seguirá el principio que solo se abonaran las horas efectivamente trabajadas.

VIGÉSIMA CUARTA: En el caso que la reducción opere para trabajadores mensuales se dividirá para obtener el valor hora el valor del salario base dividido 30 dividido 8 y en el caso de los trabajadores jornaleros el valor del jornal dividido 8 (en los casos de redistribución de la jornada operará de esta misma forma).

VIGÉSIMA QUINTA: Los regímenes de descansos intermedios se mantendrán inalterados durante los dos primeros años de vigencia del convenio, y a partir del 1 de julio de 2020 se acuerda que en las empresas que el descanso intermedio supera la media hora y es menor a una hora, el descanso será de media hora remunerada, sin perjuicio de acuerdos bipartitos que puedan modificar esta previsión.

VIGÉSIMA SEXTA: Al finalizar este acuerdo, la previsión de la reducción de cuatro horas en la jornada semanal laboral quedará efectivamente establecida para el sector.

Para constancia, en el lugar y fecha indicados se firman siete ejemplares del mismo tenor.

Ropa de cuero	Ajuste Julio 2018 (\$)
Nivel I:	202,14
Nivel II:	187,91
Nivel III:	166,49
Nivel VI:	144,19
Nivel V:	131,12
Nivel VI:	127,44
Nivel VII:	124,36
Nivel VIII:	121,36
Nivel IX:	120,60

Ropa de tela	
Nivel I:	141,43
Nivel II:	131,45
Nivel III:	124,85
Nivel VI:	117,70
Nivel V:	110,64
Nivel VI:	99,83
Nivel VII:	94,50
Nivel VIII:	89,22
Nivel IX:	83,17

Ropa de cama y afines	
Nivel III:	124,85
Nivel IV:	117,70
Nivel V:	110,64
Nivel VI:	99,83
Nivel VII:	94,50
Nivel VIII:	89,22
Nivel IX:	83,17

Bordados y Afines	
Nivel I:	136,98
Nivel II:	127,31
Nivel III:	116,78
Nivel IV:	110,10
Nivel V:	103,49
Nivel VI:	94,56
Nivel VII:	89,51
Página ?	85,35
Nivel IX:	79,17

Polipropileno, plastillera y afines	
Nivel I:	150,97
Nivel II:	146,14
Nivel III:	125,94
Nivel VI:	122,32
Nivel V:	120,35
Nivel VI:	117,39
Nivel VII:	106,81
Nivel VIII:	98,86
Nivel IX:	91,61

Corina Zaballos
~~*[Signature]*~~

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Montevideo, 26 de noviembre de 2018

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

División Negociación Colectiva

Pase a la División Documentación y Registro


Camila Revello

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

27 NOV 2018

Reg. Con el N° 2009/2018
Grupo 03

Montevideo,
Folio, 01 al 02
Sub-Grupo 03

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado


Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro

Montevideo, 25 de noviembre de 2018

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

División Registro de Lados

Para la División Documentación y Registro

[Handwritten signature]
Cm. [illegible]

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

27 NOV 2018

Montevideo,
Folio
Sub-Grupo
Res. Con el N.º
Grupo
[Handwritten: 2018/11/27]

~~LAIDO INSCRITO
En la vigencia de
este contrato~~
~~Por Div. Doc. y Registro
del Vicerrectorado de Recursos Humanos
del Departamento de Trabajo y Seguridad Social~~