

**ACTA DE RECEPCIÓN.** En Montevideo, el día 16 de noviembre 2021, reunido el **Consejo de Salarios del Grupo N° 8 “Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos”**, comparecen Por la Delegación del Poder Ejecutivo: Las Dras. Andrea Custodio, Ana Machado y Liliana Sarganas en calidad de titulares del Grupo 8, Por la Delegación Empresarial: Los Dres. Laura Acuña y Gonzalo Irrazabal en calidad de titulares del Grupo 8; Por la Delegación de los Trabajadores: Los Sres. Danilo Dárdano y Luis Vega en calidad de titulares del Grupo 8 y en representación de la UNTMRA; se procede a dejar constancia de lo siguiente:

**PRIMERO:** El Consejo de Salarios del Grupo N° 8 “Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos”, recibe en este acto el Convenio Colectivo del **SUBGRUPO 02: “AUTOPARTES”** el día 15 de noviembre 2021.

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

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



Handwritten signatures and initials in blue ink, including:

- A large, stylized signature on the left.
- A signature in the center with "V.M.T.S.S." written below it.
- A signature on the right with a large checkmark below it.
- A signature at the bottom left with "M.T.S.S." written below it.
- A signature at the bottom right with "M.T.S.S." written below it.

CONVENIO COLECTIVO DE RAMA

En la ciudad de Montevideo, el día 15 de Noviembre de 2021, entre por una parte: Los Sres. Walter Santos, Carlos Martínez, Ricardo Guadalupe y Beatriz Tamiel en representación de la UNTMRA, y por otra parte: Los Dres Daniel Turcatti, Fabrizio Rossi y Pablo Díaz, y el Lic. Sebastián Giraldez, en representación de CFCA, ambos en calidad de delegados del sector trabajador y empleador, de los **Consejos de Salarios del Grupo 8, Subgrupo 02, AUTOPARTES**, manifiestan que:

Las partes arriban al siguiente Convenio Colectivo de Rama el que será elevado al Grupo Madre del Consejo de Salarios del Grupo 8 a los efectos sea incorporado y publicado como acuerdo de Consejo de Salarios para el período del 1 de Julio de 2021 al 30 de Junio 2025.

**PRIMERO:** Las partes acuerdan los siguientes AJUSTES DE SALARIOS:

I) **Primer ajuste salarial al 1° de julio de 2021:** Se establece un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2021 del 3,60%, compuesto por los siguientes ítems:

- a) por concepto de inflación esperada: promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del BCU, para el período Julio-Diciembre 2021: que asciende a un 2,5 %,
- b) por concepto de recuperación ronda anterior: 1,07%

II) **Segundo ajuste salarial al 1° de enero de 2022:** Se establece un incremento en las remuneraciones vigente al 31 de diciembre de 2021, por concepto de inflación esperada del BCU, promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del BCU, correspondiente al período Enero-Junio 2022.

III) **Tercer ajuste salarial al 1° de julio de 2022:** Se establece un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2022, que se compondrá de la acumulación de los siguientes ítems:

- a) por concepto de correctivo, las diferencias en más entre la inflación proyectada para el periodo 1/07/21 a 30/06/2022, y la variación real del IPC del mismo período.
- b) por concepto de inflación esperada: promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del BCU, para el período Julio-Diciembre 2022,

c) por concepto de recuperación salarial ronda salarial anterior: 1,07%

IV) **Cuarto ajuste salarial al 1° de enero de 2023:** Se establece un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2022, que se compondrá de la acumulación de los siguientes ítems:

- a) por concepto de inflación esperada: promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del BCU, para el período Enero-julio 2023,
- b) por concepto de recuperación salarial de la ronda anterior: 1,07%

V) **Quinto ajuste salarial al 1° de julio de 2023:** Se establece un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2023, que se compondrá de la acumulación de los siguientes ítems:

- a) por concepto de correctivo, las diferencias en más entre la inflación proyectada para el período 1/07/22 a 30/06/2023, y la variación real del IPC del mismo período.
- b) por concepto de inflación esperada: promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del BCU, para el período Julio-Diciembre 2023,
- c) saldo de recuperación de ronda anterior.

VI) **Sexto ajuste salarial al 1° de enero de 2024:** Se establece un incremento en las remuneraciones vigentes al 31 de diciembre de 2023, por concepto de inflación esperada del BCU, promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del BCU, correspondiente al período Enero-Junio 2024.

VII) **Séptimo ajuste salarial al 1° de julio de 2024:** Se establece un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2024, que se compondrá de la acumulación de los siguientes ítems:

- a) por concepto de correctivo, las diferencias en más entre la inflación proyectada para el período 1/07/23 a 30/06/2024, y la variación real del IPC del mismo período.
- b) por concepto de inflación esperada: promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del BCU, para el período Julio-Diciembre 2024.

VIII) **Octavo ajuste salarial al 1° de enero de 2025:** Se establece un incremento en las remuneraciones vigentes al 31 de diciembre de 2024, por concepto de inflación esperada del BCU, promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del BCU, correspondiente al período Enero-Junio 2025.

IX) **Correctivo final del Convenio:** Las eventuales diferencias en más entre la inflación proyectada para el período 1/07/24 a 30/06/2025 y la efectivamente registrada en el mismo período, serán corregidas el 1° de julio de 2025.

**SEGUNDO: CLÁUSULA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS.** Siendo la voluntad de la CÁMARA DE FABRICANTES DE AUTOPARTES y de la UNTMRA prevenir los conflictos en el Sector, las partes acuerdan que ante diferencias o problemas que se susciten – previamente a la ejecución de cualquier medida- se resolverán a través de las siguientes instancias de negociación:

- 1) Tanto a nivel de las empresas y los Comités de Base de la UNTMRA en las mismas, con reunión entre las partes.
- 2) Con una reunión entre las partes, con participación de representantes de la Cámara de Autopartes y de la Dirección Nacional de la UNTMRA.
- 3) Si en el ámbito anterior, no se obtuviera resultado, se dará intervención al Consejo de Salarios del Sub Grupo, quien actuara como órgano de mediación y conciliación.

Si la intervención del Consejo de Salarios no diera resultados satisfactorios para las partes, este cesará su mediación, quedando las mismas en libertad de adoptar las medidas que crean convenientes. Estos pasos de diálogo y negociación previa, también son obligatorios, tanto para los trabajadores como para los empleadores cuando se produzcan modificaciones que impliquen baja en las dotaciones de las empresas.

**TERCERO: CLÁUSULA DE PAZ.** La Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA) no dispondrá la realización de medidas de fuerza hasta la finalización del presente Acuerdo de Consejo de Salarios que ocurrirá el 30 de Junio de 2025 por reivindicaciones consideradas en el marco del presente acuerdo. Quedan excluidas las medidas que pueda tomar la UNTMRA en cumplimiento de las resoluciones de carácter general y/o que resuelva el PIT-CNT.

**CUARTO: TRIPARTITA DE SALUD LABORAL.** Las partes acuerdan solicitar la instalación en un plazo no mayor a 30 días, de este ámbito de diálogo a la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, con el propósito de avanzar en las condiciones generales de salud y seguridad en el trabajo y la incorporación de diferentes protocolos en un plazo no mayor a 30 días.

**QUINTO: CASOS ESPECIALES.** Ambas partes ratifican su compromiso de cumplir con los clientes asignados en las diferentes Industrias que componen el Grupo 8 Subgrupo 02. A tal fin se acuerda que la UNTMRA se obliga a dar aviso con una antelación no menor a 72 horas hábiles a las empresa, previo a la adopción de medidas de carácter general dispuestas por la UNTMRA o el PIT CNT que puedan afectar de alguna forma las fuentes de trabajo o los procesos productivos. Las empresas se obligan a informar con la debida antelación al Comité de Base de la UNTMRA en la empresa de las situaciones que puedan derivar en la no entrega a los clientes con el objetivo de establecer conjuntamente con la organización Sindical formas especiales a efectos de contemplar tal situación de la entrega al cliente.

**SEXTO: CLÁUSULA GATILLO.** Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 10%, 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. En caso de aplicación de la presente cláusula se considerará el ajuste adicional que se aplique a los efectos de los correctivos sucesivos que fueron establecidos en los ajustes salariales pactados.

**SÉPTIMO: CLÁUSULA DE SALVAGUARDA.** 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.

**OCTAVO: DISPOSICIONES GENERALES:** Se mantienen y ratifican todos los beneficios previstos y/o contraídos por las partes en convenios colectivos y laudos anteriores, en los que no resulten modificados en el presente convenio para este grupo de actividad, detallando a continuación los vigentes:

**1.- Feriados.**

**I) Feriados pagos:** 1° de enero, 1° de mayo, 14 de marzo, 18 de julio, 25 de agosto, 2 de noviembre y 25 de diciembre.

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

b) En caso de trabajar, además de dicho jornal se pagarán 2 jornales más.

c) Si coinciden en sábado y se tiene una semana laboral de lunes a viernes las horas compensadas se tomarán como dobles; en caso de trabajarlas se tomarán las compensadas hasta completar las 8 horas, y si superan se abonarán con un 150 % de recargo.

**II) Se consideran feriados laborables:** lunes y martes de carnaval, jueves, viernes y sábado de turismo, 6 de enero, 19 de abril, 18 de mayo, 19 de junio y 12 de octubre.

En estos casos, la concurrencia a trabajar será obligatoria siempre y cuando se convoque a la totalidad del personal por parte de la Empresa. En caso de convocatoria parcial, la asistencia será voluntaria, sin posibilidad de aplicar sanciones al respecto y sin pérdida de incentivos o beneficios por tal motivo. El pago de estos días en caso de trabajarse será doble; en caso de no trabajarse no generará el pago de jornal. En el caso que los trabajadores y la empresa hubieran acordado el goce de la licencia en alguna de estas fechas, los referidos días serán computados como no trabajados.

**2.- Licencias especiales.**

**Licencia por matrimonio.** Se acuerda otorgar por parte de las empresas comprendidas en este convenio, a todo trabajador que de ellas dependan, una licencia por matrimonio según lo prescrito en la ley 18.345.

**Licencia por paternidad.** Se acuerda otorgar 3 días de licencia paga por este concepto, según lo prescrito en la ley 18.345.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin: a large signature at the top, followed by 'BT' and 'UNTMRA' written vertically, and another signature at the bottom.]*

El resto de las licencias especiales se regularán por la normativa vigente.

**3.- Uniformes.**

Las empresas deberán suministrar a los trabajadores 2 uniformes de trabajo por año. Las entregas deberán ser como plazo máximo: 30 de abril y 31 de octubre de cada año.

**4.- Período de prueba.**

Se establece que el periodo de prueba para un trabajador que ingresa en una empresa, a partir del presente convenio será como máximo de 60 jornales efectivamente trabajados. Aquellas empresas que ya cuenten con un convenio que determinen en este punto un período más corto será el que tendrá vigencia.

**5.- Personal no comprendido.**

Las disposiciones generales comprendidas en este Anexo no se aplican al personal de dirección y supervisión y mandos medios. Respecto de estos se entiende que son aquellos que tienen personal a cargo y potestad de sanción la ejerzan o no.

**6.- Nocturnidad**

Todos los obreros y empleados administrativos que realicen jornadas de trabajo entre las 22 hs y las 6 hs se le abonarán en las horas trabajadas en ese período, sobre un jornal establecido un 20 % más, excepto los Serenos.

**7.- Cambio de tarea.**

En aquellas tareas que no sean de oficio, cuando sea necesario pasar a un operario a realizar una tarea mejor remunerada a la que normalmente hace, se dará oportunidad a que la desempeñe aquél con más antigüedad y que tenga las condiciones requeridas en la empresa.

**8.- Obtención del carné de salud**

El trabajador tendrá derecho al pago de 4 horas para tramitar el Carné de salud que exige la legislación vigente. La referida paga no corresponderá cuando el examen médico y la expedición del carné de salud se realicen en la propia empresa, en cuyo caso se abonará el tiempo que insuma el examen.

**9.- Laudo diferencial.** Los trabajadores que realicen tareas comprendidas en categorías de un

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top, a signature below it, and initials 'BT' and 'UNTYRA' further down.]*

*BT*  
*UNTYRA*

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

escalafón superior deberán percibir el jornal de esa categoría por toda la jornada laboral. Pasados los 60 jornales completos, efectivamente trabajados, pasará a revestir esa categoría. La necesidad operativa de ocupar un puesto superior lo evaluará la empresa. Aquellas empresas que ya cuenten con un convenio que determinen en este punto un período más corto será el que tendrá vigencia. El acceso a este será por el criterio de antigüedad en la empresa e idoneidad.

**10.- Laudos especiales.** Para los casos de que por ausencia de un trabajador efectivo que figure en planilla deba cubrirse una categoría superior sea por licencias especiales, anuales, enfermedades, accidentes de trabajo, maternidad u otra que prive al trabajador de concurrir en toda o parte de la jornada a planta, los jornales laborados no computarán como jornales para el acceso o adquisición de la categoría definitiva. A tal fin las empresas deberán informar previamente por escrito al trabajador y al Comité de Base la situación identificando la persona efectiva cuya categoría se está cubriendo. Para la aplicación de la modalidad de comunicación en este punto, se exceptúan las situaciones al inicio del turno, de faltas sin coordinación previa, las cuales serán informadas de forma verbal en ese momento al comité de Base de la UNTMRA en la empresa, teniendo la empresa el resto del turno para entregar la comunicación escrita.

Los trabajadores que hayan desarrollado tareas de laudos diferenciales bajo esta modalidad tendrán derecho a que se considere los ingresos provenientes de dichas tareas como remuneración variable para el cálculo de su licencia y salario vacacional, así como para el acceso a la categoría en caso de producirse una vacante definitiva. En caso de que el trabajador haya laborado más de 150 jornales como laudo diferencial en esta modalidad, en el año civil la empresa abonará la licencia generada en dicho año al momento del goce por el valor de la categoría cubierta por laudo especial.

Las partes acuerdan que se computarán como efectivamente trabajados los jornales realizados bajo la presente modalidad a la hora del acceso a la categoría definitiva. Para la asignación del laudo especial se seguirá el criterio de antigüedad e idoneidad.

En casos que el trabajador cubra jornadas incompletas motivadas por situaciones ajenas al proceso productivo, tales como: atender cargas familiares, situaciones médicas etc. hasta dos horas se aplicará exclusivamente el laudo especial por dicho período por las horas



efectivamente trabajadas.

**11.- Jornada incompleta.**

Los trabajadores que habiendo concurrido puntualmente al trabajo y que no trabajaran por causas ajenas a su voluntad, percibirán un cuarto de jornal (2 horas).

**12.- Horarios.**

Se acuerda con carácter general que la jornada de trabajo será en régimen de horario continuo, con media hora de descanso paga, pudiendo las empresas acordar con la UNTMRA otro régimen dentro de lo dispuesto por la legislación vigente.

**13.- Beneficio de alimentación.**

Como beneficio marginal del salario, las empresas del sector deberán suministrar sin costo alguno el beneficio de alimentación en los días efectivamente trabajados para su personal, respetando, las modalidades actuales del mismo que cada empresa brinde. El beneficio podrá otorgarse a través de ticket alimentación, tickets restaurant o en especie o en la modalidad que las partes pacten a nivel de empresa.

El monto del beneficio al 1ro de julio de 2021 se establece en la suma de \$ 209,66 (doscientos nueve con 66/100). Este monto se ajustará anualmente por IPC.

Las empresas que hasta el momento no brinden este beneficio o que otorgándolo no se hagan cargo del importe total del mismo, podrán otorgarlo en forma paulatina durante el plazo de duración del convenio hasta alcanzar el monto establecido en la presente cláusula, de acuerdo a la forma en que se pacte de forma bipartita con la organización sindical.

**14.- Incentivo por trabajo ininterrumpido y completo en la quincena.**

El personal jornalero y mensual afectados a la producción en forma directa e indirecta, por trabajo ininterrumpido en horario completo y/o efectivamente prestado durante toda la jornada laboral, en cada período quincenal, tendrá derecho al cobro de una prima por presentismo sobre las siguientes bases y condiciones:

- a) El incentivo es equivalente al monto correspondiente al 4% del salario nominal básico o mínimo percibido por el trabajador en la referida quincena, con exclusión de cualquier otra partida de carácter remuneratorio, tales como: horas extras, primas, viáticos, compensaciones o cualquier otra partida de carácter remuneratorio, cualquiera fuera su naturaleza;

BT  
UNTMRA

(UNTMRA) [Signature]

b) Dicha partida será del 8% del salario nominal básico o mínimo percibido por el trabajador en la referida quincena, con las mismas exclusiones de otras partidas de carácter remuneratorio referidas en el párrafo anterior;

c) Dicha partida será del 12% del salario nominal básico o mínimo percibido por el trabajador en la referida quincena, con las mismas exclusiones de otras partidas de carácter remuneratorio referidas en los párrafos anteriores.- Este último tramo entre el 8% y el 12% no se aplica a las empresas que tengan implementado o implementen un sistema de productividad acordada con la organización sindical representativa.-

El beneficio se generará igualmente en los casos de trabajo incompleto taxativamente detallados a continuación:

x) por gestiones que deban realizar los trabajadores autorizados por la empresa, ante dependencias estatales o de Seguridad Social;

xi) por feriados pagos comprendidos en la quincena considerada;

xii) cuando el trabajo de la quincena se realice en forma incompleta en razón del inicio o finalización de las vacaciones anuales pagas. En estos casos y al único efecto del cálculo del beneficio se computará el equivalente al salario que el trabajador habría percibido en caso de haber trabajado efectivamente.

En todas las demás situaciones de trabajo incompleto, no se generará el beneficio, con la única excepción de las abstenciones colectivas y concertadas del trabajo de carácter parcial en la jornada y dispuestas y comunicadas por UNTMRA y el PIT CNT en cuyo caso se generará sobre las jornadas ininterrumpidas trabajadas efectivamente en la quincena y las situaciones previstas en el párrafo anterior.

xiii) Por cuarentenas por concepto de pandemia ya sea positivo o no, siempre que el trabajador haya cumplido con la prescripción médica dispuestas.

xvi) Por gozar de las licencias especiales dispuestas por laudos y/o convenios anteriores. Se agregan en este convenio a estas, las siguientes situaciones: violencia doméstica, repetición de pap o mamografías debidamente justificada por resultados anormales, alterados o lesiones premalignas, interrupción del embarazo, fertilización asistida, beneficios establecidos para trabajadores con hijos con Discapacidad.

d) En caso de ausencia o incumplimiento del horario, no se genera este incentivo y a partir de la siguiente quincena, sin ausencias ni incumplimiento de horario, comienza a recuperar gradualmente el incentivo a partir del 4%, en la siguiente quincena el 8% y en la subsiguiente el 12% según corresponda.

BT  
UNTMRA

e) En las empresas que tengan vigente un sistema de presentismo o cumplimiento de jornada laboral más beneficioso, se podrá establecer de común acuerdo con la organización sindical representativa, mantener el preexistente, modificarlo o aplicar el de la rama de actividad.

**15.- Partida por antigüedad laboral en la empresa**

Las Empresas del Sector abonarán al personal comprendido en este Convenio, una partida de carácter mensual, que premia la permanencia laboral del trabajador en la Empresa, que se genera luego de cumplido el quinto año de antigüedad en la nómina de la empresa, cuyo porcentaje varía de acuerdo a las siguientes escalas: desde el quinto año y un día de antigüedad en la empresa cobrará una partida mensual equivalente al 1% sobre el salario base o mínimo percibido por el trabajador; desde el octavo año y un día de antigüedad en la empresa cobrará un 2% sobre el salario base o mínimo percibido por el trabajador; desde el duodécimo año y un día de antigüedad en la empresa cobrará un 3% sobre el salario base o mínimo percibido por el trabajador.- El salario base o mínimo percibido por el trabajador es el que corresponde a cada trabajador excluidas las horas extras, primas que genera el derecho a percibir esta partida y se abonará en la quincena inmediata siguiente.-

**16.- Contratados por media jornada**

En los casos de obreros contratados con media jornada de labor, que totalicen un máximo de 100 horas mensuales el salario deberá regularse en un 60 % para su categoría, salvo el caso de que a solicitud del obrero se estipule la utilización de sus servicios durante el período señalado en cuya circunstancia la retribución queda fijada en un 50%.

**17.- Horas sindicales para delegados nacionales.**

Las empresas abonarán hasta un máximo de 200 horas mensuales, no acumulables de un mes a otro, de licencia sindical, para ser usadas por Delegados Nacionales. El Sindicato deberá entregar a la empresa la nómina de los trabajadores que revistan la calidad de delegados nacionales con responsabilidad de dirección. Dichas horas no son descontables de las horas de licencia sindical generadas en cada empresa, según lo dispuesto en el siguiente numeral.

**18.- Licencia Sindical.**

Con el fin de desarrollar la actividad sindical se acuerda otorgar al personal organizado sindicalmente horas sindicales que se detallan a continuación:

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'BT' and 'UNTHRA']*

Cantidad de trabajadores por empresa	Horas sindicales
5 a 10	5 hs
11 a 20	8 hs
21 a 50	12 hs
51 a 100	25 hs
101 a 200	50 hs
201 en adelante	60 hs

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, salvo situaciones no previstas.
- 5) Se deberá coordinar entre la organización sindical de la empresa y la dirección de la misma aquellas tareas que son imprescindibles, a los efectos de que el puesto siempre sea cubierto por un trabajador.
- 6) 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.
- 7) La licencia sindical será considerada trabajo efectivo a todos los efectos legales.

**19.- Comisión de categorías.**

Se acuerda la creación de una Comisión de categorías del Sub grupo 02 del Consejo de salarios del Grupo 8 para realizar los eventuales ajustes que fueran necesarios en las actuales categorías del sector durante la vigencia del convenio colectivo. Así como también la creación de nuevas categorías en función de la realidad del sector en aquellas Empresas que las actuales categorías no se vieren reflejadas.

**20.-Igualdad de oportunidades.**

Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de

*[Handwritten signature and initials in blue ink]*

oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales del Trabajo No 100, 111, 156, Ley No 16.045, Declaración Socio-laboral del MERCOSUR. Tal cual se establece en la ley 16.045 las partes acuerdan el ejercicio pleno del principio de no discriminación en razón de raza, género, etc. en la rama de actividad. Incluido lo establecido en la ley 19.691.

**21.- Seguridad laboral.**

Se instrumentarán trabajos bipartitos periódicamente referentes a la seguridad e higiene laboral, con el fin de minimizar tanto los riesgos como los accidentes. Aplicación y cumplimiento del decreto 291/07 correspondiente a la tripartita de salud laboral de la rama de actividad.

**22.- Calidad.**

Las partes entienden por calidad un concepto global. Como tal se entiende la satisfacción del cliente como así mismo la calidad del producto, el proceso de producción, de las condiciones de trabajo, del impacto en el medio ambiente, de la calidad de las relaciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores.

**23.- Organización del trabajo.**

Las partes comparten el objetivo de lograr a través del diálogo, el estudio y la negociación, la superación del modelo de relacionamiento y organización productiva que existe como promedio en la rama de actividad. En este sentido el cambio en la organización del trabajo propenderá al saneamiento, mejoramiento y desarrollo de las empresas a través de relaciones de trabajo que utilicen las comunicaciones para difundir los conocimientos necesarios para una mejor gestión de los recursos y condiciones existentes, obtener una mejor y más rápida respuesta en los procesos productivos y desarrollar la capacidad de innovación en las empresas. Se trata por ejemplo de minimizar los procesos, implementar sistemas de gestión de calidad, gestionar los recursos minerales en función de la disponibilidad, plazos y clientes, desarrollar formas de gestión participativa y de la elevación permanente del nivel de

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'X' and 'BT UNTHRA']*

*BT UNTHRA*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'UNTHRA' and another signature]*

calificación de los trabajadores. Se trata de promover organizaciones volcadas a la calidad, basadas en la participación de toda la empresa en base a la conquista de la calidad real. Se buscará como objetivo de las partes configurar organizaciones volcadas a la mejora del proceso productivo a través de la participación de todos los niveles de la empresa,

incluyendo la organización sindical con todos los elementos de información necesarios para tales fines.

#### 24.- Productividad

Se entiende por incremento de la productividad el incremento de la eficacia del proceso productivo en forma amplia, en condiciones normales de intensidad de trabajo. Se trata de la utilización más eficiente de los recursos de cada empresa. Debe tenerse en cuenta la relación de este concepto con los demás, especialmente con el tema calidad.

Se parte de la definición de que cualquier incremento en la productividad, al reducir el tiempo de trabajo necesario invertido en la producción de un producto repercute positivamente en una rebaja de costos. Debe tenerse en cuenta la necesidad de la mayor información de todas las partes para la definición de cuánto de esa mejora es absorbida por los consumidores, la empresa y los trabajadores.

#### 25.- Formación profesional.

Las partes acuerdan trabajar en conjunto para concretar la formación profesional continua en el sector. Como primer medida en este sentido se realizará un seminario con participación de todas las instituciones involucradas a los efectos de definir un programa de acción inmediato para su implementación progresiva. Las partes contribuirán al logro de acuerdos a través de organismos nacionales y /o internacionales que permitan lograr el objetivo antes mencionado.

#### 26.- Derechos sindicales

Las partes entienden que en la lógica de relaciones laborales concebida en el presente convenio, es fundamental el pleno ejercicio de las libertades y derechos sindicales,

establecidos en la ley 17.940

**27.- Comisión de estudio de jornada de trabajo.**

Las partes estudiarán en forma bipartita las posibilidades de modificación de la jornada de trabajo, su reducción, y/o redistribución. A tales efectos se dispondrán los mayores esfuerzos para lograr un estudio objetivo que permita la viabilidad del mismo en las diferentes industrias del sector.

**28- Leyes.** Ambas delegaciones acuerdan apoyar la constitución por ley de un fondo que garantice el cobro a los trabajadores de sus créditos laborales en caso de insolvencia patronal.

Las partes están de acuerdo en impulsar ante las autoridades competentes iniciativas tendientes a promover la reformulación de la Ley de insalubridad para el sector, como así también como la creación de una ley que ampare a los trabajadores ante situaciones de insolvencia del empleador, bregando por la discusión parlamentaria a esos efectos.

**29.- Fondo Social.**

Las partes declaran que las empresas comprendidas dentro del Grupo 8 Subgrupo 02 se encuentran abarcados dentro del Fondo Social Metalúrgico creado por la Ley 19.444.

**30.-Actividades de concientización en materia de riesgos de accidentes laborales.** Las partes entienden de vital importancia el cuidado de la seguridad y salud de los trabajadores en las empresas del sector para lo cual las Comisiones Bipartitas de Seguridad darán seguimiento periódico a los temas que sean de común interés. Sin perjuicio de ello partes acuerdan establecer capacitaciones o actividades específicas el día 28 de abril en materia de riesgos para evitar accidentes de trabajo de forma coordinada sin afectar los procesos productivos.

**31.-Creación del centro de formación de la industria autopartista.** Las partes acuerdan en instrumentar la creación de un Centro de Formación y Estudio de la Industria Autopartista con el objetivo de poder evaluar las necesidades y futuro del sector, así como la realización de capacitaciones para los trabajadores del sector. A los efectos de promover la creación y funcionamiento, las partes buscarán promover a través de instituciones públicas o privadas, nacionales o internacionales el apoyo económico necesario.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

*BT  
LANTARA*

*LA  
CENTRAL*      *[Signature]*

**32.-Creación de fondo de subsidio.** Se crea un fondo de subsidio por inactividad compensada (seguro de paro). El mismo no implicará un aumento de los costos actuales para las partes involucradas durante la vigencia el presente Convenio. A tales efectos las partes crearán una comisión que estudiará su estructura, financiamiento y funcionamiento.

**33.- Implementación de guarderías.** Las partes crearán una comisión para estudiar la posibilidad de implementar o apoyar servicios de guarderías a través del Sistema Nacional de Cuidados de forma de promover el acceso de los trabajadores a dichos servicios.

NOVENO: CATEGORÍAS DE LA INDUSTRIA.

1.- Industria Arneseras

Fuente: Acuerdo 18 de enero de 2017

**A) Operario Inicio.**

Trabajador que ingresa a la empresa y cuyo periodo de prueba no supera los 60 jornales efectivamente trabajados. Es aquel que ingresa a la empresa sin experiencia previa en la industria para desarrollar las tareas que se le indiquen por parte del empleador. Aquellas empresas que ya cuenten con un convenio que determine un periodo de prueba más corto, se registrarán por el más beneficioso.

**B) Operario Práctico.**

Es el trabajador que realiza tareas que solo requieren destreza o habilidad adquirida por repetición mecánica, no trabajando en máquina. Asume y aplica tareas en forma inmediata, incide directamente sobre características del proceso y del producto. Asume y aplica tareas previo aprendizaje y especialización.

**C) Operario 1.**

Trabajador que posee un grado elevado de habilidad manual y dominio técnico de su tarea en diferentes puestos de su mismo sector. Incide directamente sobre características del proceso y del producto. Acondiciona, ensambla y monta componentes del producto, asume y aplica



tareas con especialización. Trabaja a ritmo de producción y cumple con estándares de calidad establecidos. Maneja equipo y herramientas.

**D) Operario 2.**

Trabajador con alta especialización técnica en su oficio. Incide directamente sobre características con impacto directo al producto, maneja y regula equipos y herramientas, conoce y controla estándares de calidad establecidos. Recupera y repara siempre y cuando no tenga tarea asignada.

**D) Volante.**

Trabajador que tiene la capacidad, habilidad y condiciones requeridas para desempeñarse en cualquier puesto de los sectores de producción. Puede formar parte o no del rol. Cubre la vacante temporal que genera problemas en la continuidad del proceso productivo de los sectores, así como el ausentismo no permanente (entiéndase por ausentismo no permanente el que no alcanza la jornada completa, en este caso la sustitución se producirá todas las veces que sean necesarias).

**E) Líder.**

Trabajador con altísima especialización técnica en el producto. Se maneja con autonomía, recibe lineamientos generales de la empresa (organiza y reporta la producción diaria de la línea). Decide la aceptación de características del producto con impacto directo al cliente. Establece e imparte lineamientos de calidad, capacitación y especialización internas. Propone mejoras en los procesos en todos los sectores.

**F) Medio Oficial de Mantenimiento y Herrería.**

Trabajador con conocimiento del oficio, que realiza tareas de preparación de los trabajos así como soldaduras o mantenimientos que no requieren destresa mayor o capacitación de oficial. Puede realizar soldaduras de baja complejidad. Sus conocimientos fueron adquiridos dentro de la empresa y con la ejecución de las tareas encomendadas.

**G) Oficiales de Mantenimiento y Herrería.**

Trabajador que realiza todas las tareas comprendidas a su oficio, con capacitación formal comprobada, pudiendo tener a su cargo persona medio oficial para supervisar.

Se acuerda una compensación para el elevadorista que desarrolle funciones fuera del predio de la planta con libreta equivalente a la diferencia resultante entre el valor de la Cat. E y D por cada hora que realice.

SECTOR	TAREA	CATEGORIA
Producción	Submontaje / Subensamble	B
Producción	Abastecedor / Materialista	B
Producción	Encintado y Ensamble	B
Producción	Direccionado	B
Producción	Retracción de tubos	B
Producción	Colocación de Vedantes / Marcado de Circuitos	B
Producción	Colocación de Componentes en el Arnés y chequeo de componentes en línea	B
Producción	Mesa de Test Eléctrico / Prueba Eléctrica, Inspecciones Visuales IA1	C
Producción	Twist	C
Producción	Soldas (Bonder / Splice)	C
Producción	IDC	C
Producción	Máquinas de Corte de Tubo	C
Producción	Doren	C
Producción	Máquinas de corte, prensado automático y prensas manuales	D
Producción	TZ25	D
Producción	Volante	D
Producción	Líder	E
Calidad	Recepción Técnica / Incoming	D
Calidad	Inspección de Mae	D
Calidad	IA3	D
Calidad	IA4	D
Calidad	Líder	E
Logística	Abastecedor / Materialista	B
Logística	Ingreso de Material	C
Logística	Etiquetado	C
Logística	Corte de Tubo	C
Logística	Embalaje	C
Logística	Armado de Pedido	D
Logística	Consulta de Sistema AS 400 y OES	B
Logística	Administración del Sistema AS 400 y OES	D
Logística	Elevadorista	D
Logística	Líder	E
Mantenimiento	Medio Oficial Herrero	E
Mantenimiento	Medio Oficial Mantenimiento	E
Mantenimiento	Oficial Herrero	F

Mantenimiento	Oficial Mantenimiento	F
---------------	-----------------------	---

CATEGORIA ARNESERAS	VALOR JORNAL al 01/07/2021
OPERARIO A	1023,42
OPERARIO B	1274,33
OPERARIO C	1522,03
OPERARIO D	1748,52
OPERARIO E	1944,89
OPERARIO F	2140,59

**2.- Airbags**

Fuente: Acuerdo 9 de marzo de 2017 – recepcionado por consejo, 15 de marzo de 2017

**A) Operario Inicio.**

Es aquel que ingresa y trabaja cumpliendo los 60 jornales.

**B) Operario Práctico.**

Es el trabajador que realiza tareas de repetición mecánica manual, no trabajando en máquinas.

**C) Operario Logístico I Airbag.**

Trabaja en tareas logísticas en general de apoyo a las líneas de producción, corte, costura, doblado, acondicionamiento de materia prima (incluye bobinado), embalaje y disposición de mercaderías bajo instrucciones dadas y uso de PC.

**D) Operario Logístico II Airbag.**

Trabaja en tareas logísticas en general de apoyo a las líneas de producción corte, costura, acondicionamiento, embalaje disposición de mercaderías, manejo de elevador, disposición y destrucción de material de desecho y uso de PC.

**E) Maquinista I Airbag.**

Realiza costuras simples de unión en máquina manual y automática, corte en línea de costura, verificación de producto en proceso, autocontrol y empaque, perímetro automático y uso de PC.

**F) Maquinista II Airbag.**

Realiza costuras simples de unión en máquina manual y automática, corte en línea de costura, verificación de producto en proceso, autocontrol y empaque, perímetro manual y automático y

uso de PC.

**G) Cortador I Airbag.**

Es aquel trabajador que abastece las maquinas de corte de acuerdo a los distintos requerimientos del proceso. Realiza extienda manual y uso de PC.

**H) Cortador II Airbag.**

Es aquel trabajador que abastece las maquinas de corte de acuerdo a los distintos requerimientos del proceso, uso de PC. Realiza extienda manual. Trabaja la máquina de corte manual y automática.

**I) Control de calidad Airbag.**

Es aquel trabajador que inspecciona materia prima, producto semi-terminado y el producto final y es el responsable de su liberación al cliente interno y externo, uso de PC.

**J) Capacitador Airbag.**

Es aquel trabajador que realiza tareas de capacitación en cualquier área y/o procesos productivos tanto en producción como nuevos productos, registra y documenta resultados y trabaja en cualquier proceso productivo en caso de ser necesario, uso de PC.

**K) Doblador Airbag.**

Es aquel trabajador que realiza doblado de airbags, inserta componente metálico, autocontrol y hace verificación, uso de PC.

**L) Líder de equipo Airbag.**

Es aquel trabajador que además de realizar actividades de la línea, lidera equipos de trabajo sin tener potestad de sanción. Trabaja en cualquier proceso de producción y hace uso de PC.

**M) Técnico de Mantenimiento Inicial Airbag.**

Realiza el mantenimiento preventivo, correctivo y mejora continua de todas las maquinas, herramientas y mesas de doblado, la infraestructura de planta, completa documentación y realizar informes, además de uso de PC, por un periodo de 6 meses.


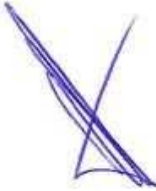
**N) Técnico de Mantenimiento Nivel I Airbag.**

Realizar el mantenimiento preventivo, correctivo y mejora continua de todas las máquinas, herramientas y mesas de doblado, la infraestructura de planta, completar documentación, enseñar a Técnicos iniciales y realizar informes, además de uso de PC. Posee el dominio del 100% de la tecnología existente de planta, el trabajador permanecerá en esta categoría por un periodo mínimo de 2 años.

**O) Técnico de Mantenimiento Nivel II Airbag.**

Realizar el mantenimiento preventivo, correctivo y mejora continua de todas las máquinas,

herramientas y mesas de doblado, la infraestructura de planta, completar documentación, capacitar y realizar informes, además de uso de PC. Posee el dominio del 100% de la tecnología existente en planta, requisito indispensable 2 años mínimo en categoría anterior.

PM  
  


Cargo	2021-07-01
CAPACITADOR AIRBAG	\$U 210,57
CONTROL DE CALIDAD AIRBAG	\$U 221,10
CORTADOR I AIRBAG	\$U 190,23
CORTADOR II AIRBAG	\$U 208,91
DOBLADOR AIRBAG	\$U 208,91
LIDER DE EQUIPO AIRBAG	\$U 273,41
MAQUINISTA I AIRBAG	\$U 190,23
MAQUINISTA II AIRBAG	\$U 208,91
OPERARIO LOGÍSTICO II AIRBAG por laudo	\$U 208,91
OPERARIO LOGÍSTICO I AIRBAG	\$U 173,05
TECNICO DE MANTENIMIENTO INICIAL AIRBAG	\$U 207,99
TECNICO DE MANTENIMIENTO NIVEL I AIRBAG	\$U 234,15
TECNICO DE MANTENIMIENTO NIVEL II AIRBAG	\$U 257,56
OPERARIO AL INICIO AIRBAG	\$U 127,89
OPERARIO PRÁCTICO	\$U 159,25

**3.- Tapicería**

Fuente: Acuerdo 23 de setiembre de 2011

BT  
 ENTYPA  




**A) Operario Inicial.**

Se establece que el período de prueba para un trabajador que ingresa en una empresa, a partir del presente convenio, será como máximo de 60 jornales efectivamente trabajados. Aquellas empresas que cuenten con un convenio que determine en este punto un período nas corto sera el que tendrá vigencia.

**B) Operario Practico.**

Es el trabajador que realiza tareas que solo requiere destreza o habilidad adquirida por repetición mecánica, no trabajando en máquinas.

**C) Maquinista I.**

Cose a máquina fundas para asientos de autos, realiza uniones simple de costura recta y pegado de jareta dentro de los procedimientos de calidad exigidos por la empresa.

**D) Operador Logístico.**

Tareas logísticas en general de apoyo a las líneas de producción: corte, costura, acondicionamiento, embalaje y disposición de mercadería.

**E) Maquinista II.**

Realiza todo tipo de costura a máquina de fundas para asientos de autos, ensamblado de piezas, pegado de plásticos, respuntes, preparado de alfombras con jareta, cierres y plásticos dentro de los procedimientos de calidad exigidos por la empresa.

**F) Operario de Corte.**

Opera la máquina de corte de acuerdo a los distintos programas, con o sin manejo de equipo (PC). Corte de espuma, telas y alfombras. Realiza encimado de materiales y marcado.

**G) Operario de Corte Calificado.**

Realiza todas las tareas del Operario de Corte, autonomía en el puesto. Apoya a otros operarios.

**H) Maquinista III.** Realiza todas las tareas de la Maquinista II, ensamblado final con autonomía en el puesto de trabajo. Apoya a otros operarios de su sector.

**I) Operario IV.**

Es aquel trabajador que además de realizar todas las tareas del Maquinista III está capacitado para organizar, distribuir y corregir. No tiene potestad de sanción.

Handwritten notes and signatures on the left margin, including initials like 'PM', 'BT', and 'UNTHIRA'.

Tapicerías automotrices	Valor hora al 1/07/2021
Operario inicial	128,21
Operario práctico	159,58
Operario logístico	171,82
Maquinista I	190,67
Operario de corte/Maquinista II	219,05
Operario de corte calificado/Maquinista III	243,64
Operario IV	268,17

**4.- Elementos de fricción**

**Limpiador 1:** Es la persona que tiene a su cargo la limpieza general de locales y muebles del establecimiento

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including 'en unthira' and a signature.

**Peón calificado:** Es el operario que realiza tareas de repetición mecánica manual sin conocimiento previo

**Limpiador 2:** Es la persona que tiene a su cargo el cambio de bolsas y limpieza de los equipos de aspiración de polvos de producción. Juntamente con la limpieza del patio exterior (Sector Aspiradores).

**Operario III:** Es el operario que trabaja en una maquina sin puesta a punto con autocontrol.

**Operario IV:** Es el operario que trabaja y ajusta una maquina sin cambiar partes de la misma.

**Operario de Deposito y/o Expedición:** Operario que entrega materia prima y/o articulos terminados, ubica materiales en lugares señalados por un superior, prepara pedidos o entrega materia prima según corresponda, maneja elevador o retrack para movimiento de materiales.

**Operario Finalista:** Es el operario de la sección terminación que sella, etiqueta, embala, arma cajas, inspecciona y/o paletiza.

**Oficial de Intendencia:** Operario que hace mantenimiento, reparación y remodelación de edificios e instalaciones, jardinería y limpieza en general además de la operación y mantenimiento de planta de tratamiento de aguas residuales.

**Operario I:** Es el operario que pone a punto, arma, y desarma las maquinas en su sector con producción.

**Operario II:** Es el operario que trabaja simultáneamente en más de una máquina, caso específico de prensas y preformado de pastillas.

**Elevadorista:** Es el operario que maneja el auto elevador para realizar los movimientos de los materiales y realiza el mantenimiento (controles de aceite, agua, combustible, limpieza, etc.) del mismo.

**Operario V (b) Volcador:** Vuelca material y opera la maquina con conocimientos de códigos y materiales.

**Ayudante de encargado de depósito:** El Ayudante de encargado de depósito desarrollara las mismas tareas que el operario de depósito y/o stock de expedición y además realizar el control e inspección de los materiales que ingrese o egresen del almacén, así como el entrenamiento a los nuevos operarios que ingresen al sector.

**Operario I Especializado:** Opera más de un equipo de producción simultáneamente, caso específico prensas y preformado de pastillas. Realiza la puesta a punto de los equipos del sector, tiene la antigüedad y conocimientos necesarios para dicho cargo.

**Operario V (a) Pesador:** Es el operario que fracciona la materia prima con conocimientos de códigos y materiales

**Medio oficial Tornero/ajustador:** Limpia y repara herramental de producción (moldes libro, unitarios, etc.). Repara y confecciona según especificaciones (de plano o muestra) piezas en el torno, fresas, soldadora y cepillos.

**Ayudante de calidad:** Controla la calidad de placas, respaldos y accesorios para producción, realiza

auditorias de calidad a productos en proceso y terminado.

**Operario I Y II:** Es el operario que pone a punto, arma y desarma las maquinas en su sector y opera simultáneamente más de una máquina, caso específico prensas y preformado de pastillas.

**Medio oficial Electromecánico:** Es la persona que colabora con el Oficial en los trabajos propios bajo su dirección.

**Medio oficial Matricero:** Es la persona que colabora con el Oficial en los trabajos propios bajo su dirección.

**Encargado de Sector:** Es la persona que tiene incidencia directa sobre la producción, manejo de personal.

**Encargado de Herramental:** Prepara el herramental para entregarlo a producción. Realiza puesta a punto de todos los equipos del sector, mantenimiento básico. Entrega materiales y herramental a operarios del sector. Utiliza documentación y medios de control específicos del puesto.

**Oficial Electricista:** Es el operario con amplios conocimientos de electricidad y electrónica que se encarga de la vigilancia y reparación de todos los elementos eléctricos del establecimiento, hace instalaciones eléctricas y efectúa montajes de motores, aparatos eléctricos, maquinas, etc. hasta la mediana complejidad.

**Oficial Mecánico:** Es el operario con amplios conocimientos de mecánica que se encarga de la vigilancia y reparación de todos los elementos del establecimiento hasta la mediana complejidad.

**Oficial electromecánico:** Es el operario con amplios conocimientos de electricidad, electrónica y mecánica que lo hacen apto. para cumplir las funciones pertinentes al oficial electricista y al oficial mecánico.

**Oficial calificado:** Es la persona que posee un título o diploma que lo habilite profesionalmente a cumplir con la función específica de su puesto.

**Oficial Matricero:** Persona encargada de la confección y reparación de piezas, matrices, dispositivos, maquinas, empleando las herramientas o maquinas adecuadas, sabiendo interpretar a ese efecto los dibujos, croquis o indicaciones que se le suministran.

Categoría	Laudos por hora Vigencia Julio 2021	Área
Limpiador 1	168,77	Intendencia
Peón calificado	169,50	Producción
Limpiador 2	198,16	Intendencia
Operario III	198,87	Producción
Operario IV	228,47	Producción
Operario de depósito y/o expedición.	228,47	depósitos
Operario Finalista	238,77	Producción

Handwritten notes and signatures on the left margin, including "BT", "UNIMARA", and a large signature.

Handwritten notes at the bottom, including "es unimara" and a signature.



Oficial de Intendencia	238,77	Intendencia
Operario I	251,82	Producción
Operario II	251,82	Producción
Elevadorista	251,82	Producción
Operario V (b)	274,58	Producción
Ayudante de encargado de depósito.	276,44	depósitos
Operario Especializado I	276,98	Producción
Operario V (a)	300,21	Producción
Medio oficial Tornero/ajustador	302,18	Metalúrgica
Ayudante de calidad	302,18	Calidad
Operario I Y II	302,18	Producción
Medio oficial Electromecánico	320,83	Mantenimiento
Medio oficial Matricero	320,83	Metalúrgica
Encargado de Sector	343,20	Producción
Encargado de Herramental	343,20	Metalúrgica
Oficial Electricista	346,94	Mantenimiento
Oficial Mecánico	346,94	Mantenimiento
Oficial electromecánico	385,29	Mantenimiento
Oficial calificado	398,14	Mantenimiento
Oficial Matricero	410,07	Metalúrgica

En señal de conformidad se firman 6 ejemplares de idéntico tenor en el lugar y fecha indicadas en la comparecencia.

en (UNIVERSIDAD)
   
~~Signature~~
  
 UNIVERSIDAD
   
 P. M. ...
   
 C.F.C.A.
   
 M. PARRA
   
 D. A. L.