

ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS. En la ciudad de Montevideo el 14 de setiembre de 2023, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo N° 5: "Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado", Subgrupo N.º 02 "Marroquinería"**: por el PODER EJECUTIVO: la Dra. Carolina Vianes, el Téc. Raúl Marichal, el Lic. Danilo Correa, y la Téc. Camila Revello, por la DELEGACIÓN EMPRESARIAL: el Dr. Luis Adolfo Achugar, quien actúa en calidad de delegado y en nombre y representación de las empresas que componen el sector Marroquinería y por la DELEGACIÓN DE LOS TRABAJADORES: el Sr. Juan Polero, quien actúa en calidad de delegado y en nombre y representación de los trabajadores del sector Marroquinería, arriban al siguiente acuerdo, que regulará las condiciones laborales del Grupo y Subgrupo referido.

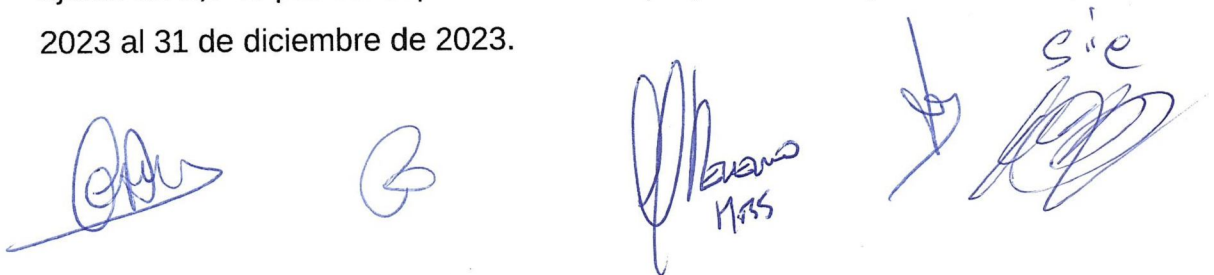
PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales. El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2023 y el 30 de junio de 2025, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales en las siguientes oportunidades: 1° de julio de 2023, 1° de enero de 2024, 1° de julio de 2024 y 1° de enero de 2025.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación. Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector (personal obrero, administrativo y de ventas).

TERCERO: Ajustes Salariales.

III.I) Antecedentes: De acuerdo a lo establecido en el Acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 8 de junio de 2022 (novena ronda) en el período de vigencia del mismo se recuperó un 1,5 % del saldo de 4,81 % (recuperación pendiente de la octava ronda salarial) por lo que para la presente ronda de Consejo de Salarios queda un porcentaje para recuperar de 3,31 %.

III.II) Ajuste salarial del 1° de julio de 2023. Todo trabajador percibirá a partir del 1° de julio de 2023 sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2023 un ajuste de **2,7 %** por concepto de inflación proyectada del período 1° de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023.



CATEGORÍAS	Ajuste 1° Julio 2023
	2,70 %
Peón	109,61
Peón practico	111,81
Sección mesa	
Aprendiz de mesa	109,61
Aprendiz adelantado (ayudante de mesa)	111,81
Medio oficial de mesa	112,63
Oficial de mesa	124,11
Sección máquina	
Aprendiz de máquina	112,45
Aprendiz adelantado (ayudante de máquina)	115,51
Medio oficial maquinista	119,57
Oficial maquinista	121,51
Sección rebaje	
Aprendiz rebajador	109,61
Aprendiz adelantado (Ayudante de maquina)	111,81
Medio Oficial rebajador/divididor	112,61
Oficial rebajador divididor	124,11
Sección corte	
Aprendiz de corte	111,81
Aprendiz adelantado(ayudante)	112,62
Medio oficial cortador	119,58
Oficial cortador	121,51
Sección emboquillador	
Medio oficial embutidor	119,58
Oficial embutidor	121,51
Sección estampados	
Aprendiz de estampados	109,61
Aprendiz de estampados(ayudante de estampados)	111,81
Medio oficial de estampados	112,62
Oficial de estampados	121,51
Sección terminación	
Aprendiz de terminación	109,61
Aprendiz adelantado(ayudante de terminación)	111,81
Medio oficial de terminación	112,62
Oficial de terminación	121,51
Modelista	133,59
PARA CINTURONES	
Oficial completo	124,11
Medio oficial	119,58
Oficial cortador	121,51
Medio oficial cortador	119,58
Oficial maquinista	119,58
Medio oficial maquinista	117,26

SEXTO: Las partes acuerdan ratificar los siguientes beneficios:

VI.I) **Desempeño accidental de categoría superior:** El trabajador que desempeñe circunstancialmente una categoría superior a la propia, percibirá en forma de compensación el salario que se le paga por laudo o por convenio colectivo de empresa para la categoría accidentalmente desempeñada. En caso de que el desempeño de la categoría superior se haga por más de ciento treinta (130) jornadas completas, corridas, o alternadas, contadas en el último año móvil de trabajo, se deberá otorgar la categoría que el trabajador efectivamente desempeñó en el referido plazo. Lo señalado anteriormente no rige para quien efectúa una suplencia de trabajador enfermo o que haya sufrido accidente de trabajo, caso este en que se adquirirá la categoría, cuando el órgano competente defina la ineptitud del titular siempre respetándose las 130 jornadas antes señaladas. (Creado por Convenio Colectivo de fecha 05 de abril de 2013).

VI.II) **Pasaje de categorías:** Para proceder al pasaje de una categoría a la otra, siempre debe existir una vacante y un trabajador que a criterio del empleador reúna las condiciones necesarias de idoneidad, así como una antigüedad en la empresa de un año para ayudante o un año y medio para medio oficial. En caso de existir discrepancias entre el trabajador y la empresa, sobre la idoneidad del trabajador se reunirán los representantes de la empresa con el sindicato de la misma para evaluar situación pudiendo incluso instrumentar las pruebas necesarias para demostrar la idoneidad. Si en la empresa no hubiera sindicato, las reuniones se realizarán con el sindicato de rama. Para el caso de no llegarse a acuerdo en primera instancia cualquiera de las partes podrá convocar al Consejo de Salarios, donde se mediará en la búsqueda de soluciones. (Creado por Convenio Colectivo de fecha 05 de abril de 2013).

VI.III) **Cambio de categoría para el aprendiz:** El periodo de aprendizaje no podrá superar los 6 meses transcurrido el cual, automáticamente se ascenderá a la categoría de ayudante (aprendiz adelantado) en el sector que la empresa defina. (Creado por Convenio Colectivo de fecha 05 de abril de 2013).



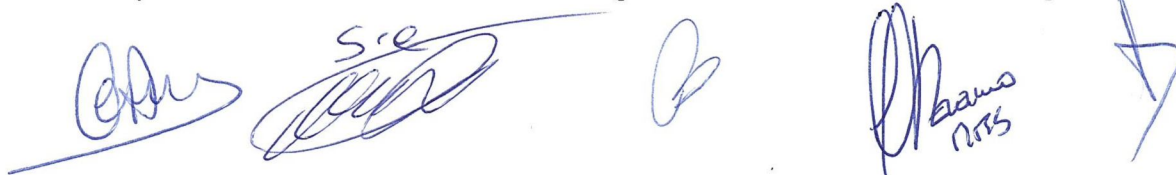
VI.IV) **Prima por antigüedad:** A partir del 1° de enero de 2013, todo el personal que tenga en la empresa 5 años de antigüedad o más, tendrá derecho al cobro de una prima equivalente al 1% de su salario. En caso de aquel personal que tenga una antigüedad superior a los 10 años el 1° de enero de 2013 percibirá 2% de dicho beneficio. Posteriormente con carácter general el beneficio se dará a partir del 5to. año de antigüedad en la empresa y será de 1% por año subsiguiente con tope de 10%. (Creado por Convenio Colectivo de fecha 05 de abril de 2013).

VI.V) **Ropa de Trabajo:** Las partes acuerdan que las empresas entregarán a cada trabajador una túnica y una campera polar por año disponiéndose lo siguiente:

- 1.- La provisión de ropa no reviste naturaleza salarial.
- 2.- Antigüedad: Para acceder al beneficio el trabajador deberá tener una relación laboral permanente. No será aplicable necesariamente en períodos de prueba.
- 3.- Gestión: Las empresas podrán disponer que en dicho uniforme se use un distintivo de la misma.
- 4.- Egreso: En caso de egreso, el uniforme correspondiente en uso será devuelto por el trabajador a la empresa.
- 5.- Uso: El uniforme de trabajo deberá ser usado solo y en forma obligatoria en el establecimiento durante la jornada de labor. (Creado por Acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 30 de Abril de 2019).


SÉPTIMO: Equidad de Género. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la 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.

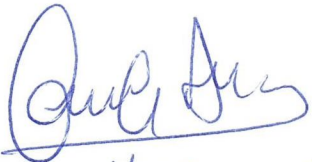

OCTAVO: Cláusula de paz. Durante la vigencia de este acuerdo y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial alguna, ni desarrollar acciones gremiales en tal



sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por el PIT
CNT o el SIC.

Para constancia, se otorgan y suscriben cuatro ejemplares de un mismo tenor,
en el lugar y fecha indicados en la comparecencia.


Dr. Luis A. Achugar Amendola
Abogado
Mat. 4468


Raúl Vázquez
NTSS
S.C.E.

Jairo
NTSS


Jairo
NTSS