ACTA DE RECEPCIÓN. En Montevideo, el día 13 de noviembre de 2023, reunido el Consejo de Salarios del Grupo Nº 8 "Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos", comparecen: Por la Delegación del Poder Ejecutivo: La Dra. Andrea Custodio, Por la Delegación Empresarial: La Dres. Gonzalo Irrazabal y Laura Acuña; Por la Delegación de los Trabajadores: Los Sres. Danilo Dárdano y Damián García en representación de la UNTMRA; todos en calidad de titulares/suplentes del Grupo Nº 08, quienes proceden a dejar constancia de lo siguiente:

**Primero**: El Consejo de Salarios del Grupo Nº 8, recibe en este acto el Convenio Colectivo del **SUBGRUPO 05 CAPÍTULO II: "Auxilio Mecánico"** suscrito entre representantes del sector empleador y de los trabajadores con fecha 1° de noviembre de 2023.

<u>Segundo</u>: Se eleva dicho Convenio Colectivo a efectos de su registración y publicación en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.-

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

CONVENIO COLECTIVO. En la ciudad de Montevideo, el día 1° de noviembre de 2023, en el marco de la negociación de la décima ronda de los Consejos de Salarios del Grupo N° 08, Subgrupo N° 05 Capítulo II, comparecen, ENTRE: Por una parte: La Delegación de los Trabajadores: La Sra. Daniela Durán, y los Sres. Emiliano Vigorito, Pablo Saracho y Nicolás Zourelli en representación de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA); y Por otra parte: La Delegación Empresarial: La Sra. Abigail Fuentes y el Dr. Mario San Cristóbal en representación del sector empleador de Auxilio Mecánico; 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:** Las partes citadas, de forma bipartita, 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 elevará el mismo para su recepción en el Consejo de Salarios del Grupo 08 "Industria de productos metálicos, maquinarias y equipos".

SEGUNDO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales. Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales. El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2023 y el 30 de junio del año 2025, disponiéndose que se efectúen ajustes anuales al 1° de julio del año 2023, 1° de julio del año 2024, 1º de julio del año 2025.

El presente convenio mantendrá su plena vigencia hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya.

Se mantienen y ratifican todos los compromisos, condiciones de trabajo, beneficios y demás estipulaciones consagradas en laudos, decisiones de Consejo de Salarios y convenios colectivos anteriores, los que son de carácter permanente y mantendrán su plena vigencia hasta que un nuevo acuerdo los 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 5, Capítulo II.-

CUARTO: ANTECEDENTES. a) Conforme lo establecido en la cláusula quinta del Convenio Colectivo del sector suscrito en día 11 de de noviembre de 2021, se procedió a establecer el correctivo final de 0,93%, según acta suscrita el 3 de agosto 2023.

b) Se deja constancia que aquellas empresas que hayan pago (total o parcialmente

) el correctivo final relacionado en el literial anterior, podrán descontarlo del ajuste correspondiente a julio 2023.

# QUINTO: Salarios mínimos por categoría vigentes a partir del 1º de julio de 2023

### **CARGOS OPERARIOS**

Grupo salarial	Categoría	Salario Mínimo nominal a partir de 1/07/23 \$ por jornada	
Grupo 1	Operario Práctico	\$ 1.886	
	Limpiador de local de trabajo		
Grupo 2	Lavador		
	Expendedor de combustible	\$ 2130	
	Lavador de autos de socios		
Grupo 3	Operario mantenimiento de edificio		
	Sereno de estacionamiento	\$ 2.395	
	Maniobrista		
Grupo 4	Gomero	\$ 2.910	
	Engrasador		
	Largador		
Grupo5 A	Auxiliador mecánico de pista	\$ 2.820	
Grupo5 B	Auxiliador mecánico de vía pública (o Auxiliador de 1era.)	\$ 3225	
Grupo5 C	Alineador de vehículos	\$ 2.911	
Grupo5 D	Chapista de automóviles		
	Operario técnico de mantenimiento	\$ 3499	
	Electricista automotríz		
	Pintor automotríz		
	Mecánico automotríz		
	Carrocero		

Se prevé la categoría de Auxiliador al Inicio cuyo salario mínimo será un 13 % menor al de 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 180 jornadas efectivamente trabajadas en su totalidad, 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 auxiliadores por empresa.

#### **CARGOS ADMINISTRATIVOS**

Grupo salarial	Categoría	Salario Mínimo nominal a partir de 1º/07/23 \$ por mes	
	Telefonista Central	\$ 39822	
Grupo 1	Telefonista o Auxiliar de Call Center		
	Sereno		
	Auxiliar de 3era.	\$ 40800	
Grupo 2	Cajero de 2da.		
	Cajero de 1era.	\$ 43544	
Grupo 3	Radio Operador-Telefonista de auxilio		
	Aux. de atención al socio	\$ 44453	
	Aux. de informática		
Grupo 4 A	Aux. de 2da.		
	Aux. de adquisiciones		
Grupo 4 B	Inspector de siniestros de vehículos	\$ 52858	
	Analista programador	\$ 54626	
	Inspector de servicios		
Grupo 5	Instructor		
	Auxiliar de 1era.		
Grupo 6	Secretaría de Gerencia Gral.	\$ 65636	

El salario mínimo de los vendedores de servicio ascenderá a \$ 34327 que se compone de la siguiente manera: \$ 29548 de salario base y \$ 4779 por cualquier otra partida salarial fija en dinero.

**OUINTO:** Ajustes salariales.

## 1.- I) Ajuste salarial 1° de julio de 2023:

Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2023, un incremento salarial resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

- a) **0,93%** por concepto de correctivo final novena ronda, solamente para aquellas empresas que no lo hubieran abonado con anterioridad a este acto.
- b) 5% sobre los salarios nominales vigentes, por concepto de inflación proyectada (01/07/2023 a 30/06/2024).

### II) Ajuste salarial 1° de julio 2024:

Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2024, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2024, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

- a) 5% por concepto de inflación proyectada (01/07/2024 a 30/06/2025)
- b) por concepto de correctivo la eventual diferencia en más entre la inflación proyectada para el período 01/07/2023 y 30/06/24 y la efectivamente registrada en el mismo.

**Correctivo final**: la eventual diferencia en más entre la inflación proyectada para el período 01/07/2024 y 30/06/25 y la efectivamente registrada en el mismo.

### CAPÍTULO I. NUEVOS BENEFICIOS

**SEXTO: ALIMENTACIÓN:** pagadero en "tickets vianda" al valor de \$ 242,84 diarios, que deberá ajustarse en enero 2024: a partir del 1/24 el 50% y el resultante de la actualización del 50% restante a partir del 1/1/2025.- El valor del Ticket Vianda diario estará sujeto a los días efectivamente trabajados. Se tomará como día efectivamente trabajado aquel en que el funcionario cumpla tareas al menos la mitad de su jornada laboral. La licencia sindical computará como día efectivamente trabajado. El valor diario del ticket vianda se reajustará anualmente en el mes de enero por IPC.

<u>SÉPTIMO</u>: **DÍAS POR DISSE.** A partir del 1/1/2025 los trabajadores tendrán derecho a 5 días pagos al año, no acumulables, por enfermedad para trabajadores mensuales y jornaleros, con un límite de tres días por vez.

OCTAVO: LICENCIA POR MATRIMONIO. Se acuerda otorgar por parte de las Empresas, a todo trabajador que de ellas dependen, una licencia paga de SIETE 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 hiciere, perderá el beneficio y podrá descontársela 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.

## NOVENO: CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO Y FAMILIA, DIAS DE LICENCIA PAGA.

Todo trabajador que tenga a su cargo en forma directa familiares con necesidades de apoyo por motivo de enfermedad o discapacidad tendrá derecho a:

- a) 6 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 discapacidad los cuales no puedan trasladarse por sus propios medios los trabajadores podrán gozar de 6 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 5 jornadas al año con goce de sueldo o su equivalente en horas, no acumulativas de un año a otro.

**DÉCIMO:** AYUDA PSICOLÓGICA PAGA POR EMPRESA. Las empresas contratarán un mínimo de horas mensuales por concepto de ayuda psicológica, según el tamaño de las mismas, con el objetivo de brindar apoyo psicológico a los trabajadores así como evaluar y controlar probabilidad de riesgo psico social en la empresa.

A) con hasta 50 trabajadores contratarán un mínimo de 5 horas mensuales, B) entre 51 y 100 trabajadores contratarán un mínimo de 10 horas mensuales, C) entre 101 y 200 trabajadores contratarán un mínimo de 15 horas mensuales, D) entre 201 y 300 trabajadores contrataran un mínimo de 20 horas mensuales, E) empresas con mas de 301 trabajadores contrataran un minimo de 25 horas mensuales.

El tratamiento tendrá la duración máxima de 20 sesiones.

El horario de consulta se definirá en cada caso con el profesional en función de su disponibilidad y el horario laboral de cada trabajador.

Sera para casos de urgencia, que necesiten intervención inmediata, siendo el profesional quien determine el abordaje o no de cada caso, así como la frecuencia de atención en función de los cupos disponibles en el momento de la solicitud, en caso de requerirse una intervención inmediata a juicio del profesional.

DÉCIMO PRIMERO: QUEBRANTO. La base para el pago de la partida de quebranto se generará en relación a los cobros en dinero efectivo de las categorías





laborales correspondientes. No da lugar a la generación de quebranto los movimientos de cheques, transferencias bancarias o el manejo de cualquier otro medio de pago electrónico. Se establecen porcentajes según escala y porcentajes sujetos al manejo del promedio mensual de dinero en efectivo.

De 0 a \$ 100000 un 60%, de \$100001 a \$500000 un 70% de \$500001 a \$ 1.000.000 un 80% y por encima de \$10000001 el 100%.

#### FORMULA DE CALCULO:

- \* Personal mensual : Sueldo nominal / cantidad de horas mensuales /12)
- \* Personal jornalero: Valor hora nominal/12

En caso de generarse faltantes de dinero en efectivo se descontarán del pago del quebranto mensual. Si el faltante supera el valor del quebranto, el saldo correspondiente se descontará de futuros pagos de igual partida.

**<u>DÉCIMO SEGUNDO:</u>** Se anexa y forma parte del presente, protocolo de alcohol y drogas acordado entre las partes.

<u>DÉCIMO TERCERO:</u> CREACIÓN DE ESCUELA DE AUXILIADORES. Las partes acuerdan solicitar la participación de INEFOP, con el objetivo de impulsar la creación del oficio de Auxiliador/a Mecánico/a.

<u>DÉCIMO CUARTO:</u> COMISIÓN TRIPARTITA. Las partes acuerdan la Creación de una Comision Tripartita para el estudio de Categorías y productividad del Sector.

## CAPÍTULO II. DISPOSICIONES GENERALES DE CONVENIOS ANTERIORES QUE SE RATIFICAN

<u>DÉCIMO QUINTO:</u> IGUALDAD DE GENERO. 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. Las partes acuerdan discutir bipartitamente con las empresa del sector la integración de trabajadoras tanto en el auxilio de calle como en el auxilio de pista, con el objetivo de generar igualdad de oportunidades.

**DÉCIMO SEXTO: REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.** Las partes ratifican que desde el 1º de julio de 2014 la jornada laboral del sector es de 40 horas semanales, según surge de Convenio Colectivo firmado el 2 de diciembre de 2013.

<u>DÉCIMO SÉPTIMO:</u> LICENCIA SINDICAL. Con el fin de desarrollar la actividad sindical se acuerda otorgar al personal organizado sindicalmente en UNTMRA, 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.

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,

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

**DÉCIMO OCTAVO: 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.

**DÉCIMO NOVENO: TRABAJO NOCTURNO.** A todos los Trabajadores que realizan jornadas de trabajo entre las 22 horas y las 06 horas, se les 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.

VIGÉSIMO: LICENCIAS ESPECIALES. En cuanto las licencias especiales las partes acuerdan regirse por lo establecido en la Ley №18.345, salvo en lo que respecta a la licencia por matrimonio, que se regirá por lo que se expresa en la cláusula octavo del presente Convenio.

VIGÉSIMO PRIMERO: COMPUTO DE JORNALES PARA LA LICENCIA ANUAL REMUNERADA. A partir del 1º de enero de 2016 el cómputo de días de licencia se realiza tomando como base los días efectivamente hábiles para cada trabajador. En caso de trabajar cinco jornadas y gozar el descanso semanal durante dos días corridos, los días efectivamente computados para la licencia anual serán cinco días por semana computándose los días de descanso como si fueran domingos. Los días feriados laborales se computarán como días corrientes de trabajo, no observándose un tratamiento diferencial.

VIGÉSIMO SEGUNDO: CALCULO DEL SALARIO VACACIONAL. El Salario Vacacional a partir del 1º de enero de 2016 se calcula tomando como base el sueldo nominal percibido por el trabajador, dividió 22 días, y luego multiplicando por la cantidad de jornales de licencia que correspondan.

A partir del 1º de enero de 2017 se realiza el cálculo tomando la misma base, pero realizando la división entre 20.

Ejemplo fórmula de cálculo 01/01/2016: Sueldo nominal /22 x cantidad de jornales de licencia.

Ejemplo fórmula de cálculo 01/01/2017: Sueldo nominal /20 x cantidad de jornales de licencia.

<u>VIGÉSIMO TERCERO</u>: <u>LIQUIDACIÓN DEL AGUINALDO</u>. El salario vacacional que perciban los trabajadores del sector es incluido en el respectivo cálculo del sueldo anual complementario (aguinaldo).

<u>VIGÉSIMO CUARTO:</u> CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO Y FAMILIA, DÍAS DE LICENCIA PAGA.

- a) Licencia por Violencia Doméstica: las empresas otorgarán hasta 10 días de licencia pagos al año, a aquellas trabajadoras y trabajadores que sean víctimas de violencia doméstica. Esta situación deberá ser debidamente certificada por denuncia policial o judicial.
- **b)** Análisis de próstata: Los hombres mayores de 40 años tendrán a su vez derecho a un día pago por año a los efectos de exámen de próstata. Se deberá acreditar con la constancia médica correspondiente.-

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. Para todos los casos las horas justificadas o certificadas deberán coincidir con el horario de trabajo, en caso contrario no serán abonadas.

c) Cumpleaños del trabajador: A partir del 1º de enero de 2019 se otorgó el día del cumpleaños como día libre pago. El mismo sólo podrá ser gozado en la fecha de nacimiento, no pudiendo ser tomado en otra jornada, ni generar pago extra de ninguna naturaleza.

# VIGÉSIMO QUINTO: CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

- 1.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.
- c) Se reconoce el día 28 de abril como Día Internacional de Seguridad en el Trabajo, como jornada de capacitación y concientización en esta temática.
- 2. 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.
- 3. Pago tres jornales perdidos por ingreso al BSE: Las empresas se comprometen a abonar los tres primeros jornales no cubierto por el BSE, con motivo del ingreso al mismo. El pago se otorgará en caso de que el trabajador se encuentre amparado como mínimo 10 días consecutivos al BSE. Dicho pago se efectivizará contra comprobante presentado por el trabajador, certificando la cantidad de días amparado a dicho subsidio.
- 4. 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.
- 5. Consumo de Alcohol y Drogas: Se prohíbe el despacho y/o ingestión de bebidas alcohólicas, así como todo tipo de drogas en el lugar de trabajo.
- En los casos de que un trabajador presente indicadores conductuales que podrían corresponder a consumo de alcohol u otras drogas , la empresa podrá controlar con métodos







de detección no invasiva, la existencia de alcohol u otras drogas en el organismo de acuerdo al decreto 128/16.

- **6. 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.
- **7. 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.
- 8. 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 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 concurran 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.

Las empresas priorizarán la Industria Nacional al momento de realizar compra de materiales, vestimenta e insumos.

Exceptuando los funcionarios operativos y administrativos con atención al público, el resto del personal deberá confirmar su interés en recibir unifrome por parte de las empresas. En caso de solicitar el mismo, deberá ser usado sin excepción, ni modificación, en forma diaria.

**9. 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).

- 10.Período de prueba: El período de prueba será, como máximo, de cincuenta (50) jornadas completas efectivamente trabajadas, manteniéndose la legislación vigente en materia de indemnización por despido.
- 11. 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.
- **12.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 amparara 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 continua 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.
- 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, licencia anual o enfermedad del titular.

- 13. Tareas asociadas a nuevas tecnologías: debido a los avances tecnológicos se han sustituido tareas, dejando de realizar algunas y pasando a desarrollar nuevos métodos de trabajo. Nuevas tareas han sustituido procedimientos, todo trabajador deberá realizar los mismos siempre que se encuentren dentro de las tareas similares a su categoría.
- 14. Capacitación en nuevas tecnologías: Las empresas brindarán formación profesional idónea y adecuada a sus trabajadores para el progreso profesional y afrontar la incorporación de nuevas tecnologías en el sector, como ejemplo el tema







de la movilidad eléctrica. La formación profesional a impartir será convenida con la

- **15. Vacantes:** En casos que deban lianarse 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.
- **16. 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).
- 17. 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.
- 18. 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 es inferior a 15 días, y de un 50 % para el caso que dichas tareas se extiendan por un plazo mayor a 15 días. Se exceptúan los traslados del pago de este viático.
- 2) Cuando al trabajador se le asigne tareas a una distancia entre 100 y 199 kilómetros del lugar del auxilio, se le abonará un viático de \$ 629; para el caso de que la distancia sea entre 200 y 299 kilómetros, dicho viático será de \$ 788; si la distancia fuera de 300 kilómetros o más dicho viático será de \$ 1206. Pasados los 450 kilómetros de distancia de auxilio, el trabajador pernoctará y volverá al otro día, correspondiéndole un adicional del 60% de cada jornal.
- **3)** En el caso de traslados dobles (dos vehículos simultáneamente), a partir del 1º de enero de 2016 se abonará un 50% adicional sobre el valor del viático correspondiente. Para el caso de los viajes que superen los 450 kms, el viático adicional será el fijado para la escala inmediatamente anterior, o sea el correspondiente hasta 449 kms.

Dichos viáticos, en adelante se ajustarán 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.

19. Requisitos para ser oficial: Haber realizado trabajo efectivo como medio oficial durante un tiempo mínimo igual al máximo establecido por el factor experiencia en la categoría.

Que exista una vacante en la categoría.





Poseer instrucción regular complet con título certificante cuando sean tareas técnicas o rendir pruebas de suficioncia cuando no lo sean.

Ser designado por la empresa o que el cuerario 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.

20. 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.

21. 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.

VIGÉSIMO SEXTO: PREVENCIÓN DE CONFLICTOS. 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 quadar las partes en libertad de acción, se dará intervención al Consejo de Salarios del Grupo 3, 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 2025, de conformidad a lo dispuesto en el párrafo precedente, por razones vinculadas a

ajustes salariales o mejora de cu deuler naturaleza salarial o reivindicaciones analizadas o sujetas a ser analizadas o nel marco del presente Acuerdo. Quedan excluidas las medidas que pueda analizada la UNTMRA en cumplimiento de las resoluciones de carácter general qua respeiva el FIT-CNT.

La UNTMRA se compromete, en caso de resolver medidas en solidaridad, a mantener la operatividad de todos los sectores de la empresa, afectando mínimamente la normalidad y continuidad de los mismos.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: 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. -

VIGÉSIMO OCTAVO: Las partes acuerdan discutir las categorías interprofesionales, a nivel del Grupo Madre del Consejo de Salarios del Grupo 8.

VIGÉSIMO NOVENO: PARTIDA ANUAL EN TICKET ALIMENTACIÓN. Se otorgará una partida en ticket alimentación al día de hoy de \$ 17.376, pagadera en tres cuotas iguales. Las mismas deberán ser abonadas antes del día 5 de marzo, 15 de setiembre y 23 de diciembre de cada año. El importe de \$ 17.376 deberá ser ajustado por IPC al 30 de noviembre de cada año.

El pago de dicha partida se realizará a los trabajadores que se encuentren en planilla al momento de hacerse efectivo el pago del mismo.

Para constancia y de conformidad se firman ocho ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha a<u>r</u>riba indicada.

James Junces

OUTME

### ANEXO

# <u>PROTOCOLO DE ABORDAJE EN MATERIA DE CONSUMO DE</u> ALCOHOL.

# CANNABIS Y OTRAS DROGAS EN LUGARES DE TRABAJO

Se han considerado muy particularmente, las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y las normas positivas que surgen del Decreto No. 128/16. Específicamente, las que refieren a que son las Comisiones de seguridad y salud de las empresas -(Decreto Nos. 291/07; No. 244/16); en donde deben acordarse por consenso de partes, las actuaciones en esta materia.

Este acuerdo estará destinado a la prevención de los consumos y la detección precoz a efectos de facilitar intervenciones tempranas en seguridad y salud laboral.

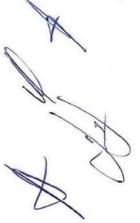
A nivel de Derecho positivo nacional, se ha considerado la normativa en materia de Seguridad y Salud Laboral vigentes y las específicas y propias en materia de drogas y trabajo: (Ley 5032, Decreto No. 291/07 y su modificatorio 244/16; y el Decreto No. 1 28/1 6)-

## CONFORME LO PREVISTO EN LA CLÁUSULA DECIMO SEGUNO DEL CONVENIO DE FECHA 1/11/2023, LAS PARTES ACUERDAN:

- Ambas partes convienen, en conformidad con los artículos 3 y 10 del Decreto 128/16, la inclusión en los cometidos de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud Laboral de, del desarrollo conjunto del programa de prevención integral de consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral.
- Considerando que el consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas, y siguiendo las Recomendaciones de OIT, se acuerda que el plan integral es de prevención, asistencia y reinserción, tendrá carácter participativo, no sancionador, voluntario y planificado.
- Todas las actuaciones referidas al presente acuerdo se tomarán por consenso en la Bipartita de Salud y Seguridad Laboral.
- 4 El componente de prevención: Se desarrollará basado en medidas que fomenten la calidad de vida a través de la promoción de la salud. Se trata de anticiparse a la posible aparición del problema, estimulando el autocontrol individual y colectivo en relación al alcohol y las drogas. Siendo las actuaciones iniciales; la realización de una evaluación de riesgos psicosociales por parte de la Unidad de Asesoramiento Integral en Drogas y trabajo de la UDELAR, una capacitación a mandos medios y referentes de los trabajadores y una actividad de sensibilización e información a todo el colectivo laboral a cargo del Equipo de Formación de UDELAR/ICD/SND.
- 5. El componente de Atención y reinserción laboral: Tiene la finalidad principal de proporcionar apoyo, información y orientación hacia el tratamiento especializado, intentando solucionar los problemas asociados al consumo de alcohol y/o drogas. Se trata de

lograr un adecuado estado de salud que facilite la integración socio laboral. Para conseguir tales fines se desarrollarán las siguientes medidas:

- a) Detección de demandas de atención (ANEXO II)
- b) Derivación a la Unidad de Asesoramiento Integral en Drogas y Trabajo de la UDELAR para evaluación diagnóstica, recomendación de tratamiento y seguimiento del mismo.
- En todo lo no previsto en el presente acuerdo se procederá conforme a las Recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).
- 7. El presente procedimiento será pasible de revisión periódica en la bipartita de seguridad y salud conforme a la evaluación de las partes luego de su aplicación, a fin de mejorar los procedimientos y garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos.



#### ANEXOII

- A) Consideraciones generales para la aplicación de pruebas de detección de alcohol y otras drogas
- 1. El objetivo del presente procedimiento, siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo en cuanto a que la determinación (pruebas de detección) de drogas en el ámbito laboral, se debe aplicar <u>únicamente</u> apuntando a proteger la salud de las y los trabajadores y garantizar la seguridad en determinados puestos de trabajo y tal como establece el Decreto 128/16 procurar la detección precoz, para facilitar intervenciones tempranas en salud, así como la prevención del consumo.
- 2. En conformidad con la política que se impulsa desde la Junta Nacional de Drogas teniendo como referente nacional a la Unidad de Asesoramiento Integral en Drogas y Trabajo de la UDELAR, el presente convenio se enmarca en lo establecido en el artículo 10 del Decreto 128/16, este procedimiento se entiende como complementario de los convenios que pudieran haber sido antes acordados y pasa a formar parte el programa integral de prevención, asistencia e inserción que se desarrolla desde la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud Laboral de las empresas empleadoras /UNTMRA. Las actuaciones del procedimiento que se acuerdan tienen alcance en todas las reparticiones y dependencias de la empresas y a toda la plantilla laboral que se desempeña en las mismas, con independencia de la jerarquía y situación contractual, incluyendo pasantes y tercerizados.
- 3, La aplicación del presente procedimiento implica como requisito base que las empresas garanticen el acceso a los dispositivos de despistaje y a la prueba confirmatoria, que al igual que la de despistaje refiera exclusivamente a que el trabajador o trabajadora esté bajo los efectos del consumo en ocasión del trabajo. Ambas pruebas validadas por las autoridades competentes.
- 4. En consideración al ítem que antecede, inicialmente se realizaran únicamente controles de alcoholemia en aire espirado, quedando a consideración de la Bipartita de Seguridad y Salud la eventual incorporación de otras sustancias psicoactivas conforme se verifiquen los marcos de garantías y derechos establecidos en el Decreto 128/16.
- 5. En caso de puestos de tareas "esenciales" debe estar previsto por parte del empleador como se va a cubrir el puesto de trabajo ante un eventual positivo o negativa a la prueba
  - B) Procedimiento y actuaciones
- Los controles se realizarán a los/las trabajadores/as que al ingreso o durante la jornada de trabajo presenten indicadores conductuales que hagan evidente no encontrarse en condiciones de desempeñar su labor y que pudieren corresponderse a efectos del consumo.
- 2. Las partes definen, con los asesoramientos correspondientes, que los mencionados indicadores conductuales a considerar serán los siguientes: trastornos motrices, trastornos del habla, trastornos de la atención, excitación, agresividad, incluyéndose también el aliento alcohólico.

- 3. Los controles serán solicitados por cualquier trabajador o trabajadora que detecte la situación (independientemente de su cargo y jerarquía) y se tramitarán a través de la máxima jerarquía responsable de la dependencia donde se constate la situación y a los integrantes de la Bipartita.
- 4. El funcionario/a será apartado de su tarea hasta tanto se realice la detección de consumo.
- 5. Si el /la funcionario/a se negara no podrá retornar a su tarea hasta tanto no certifique que se encuentra en condiciones mediante la realización de la prueba al inicio de la siguiente jornada laboral, debiendo tener a disposición en esa instancia los dispositivos de detección en el lugar de trabajo.
- 6. Los métodos utilizados serán de carácter no invasivo, mediante espirómetro teniendo como referencia los validados por el LATU,
- 7. Los controles serán realizados por el personal profesional de salud contratado a tales efectos (Médico, Practicantes de Medicina, Licenciado en enfermería o Auxiliar de Enfermería). En todas las situaciones que se realicen los controles se dará aviso al representante del comité de base de UNTMRA en las Empresas, que deberá estar presente o delegar su representación.
- 8. En todos los casos se dejará escrito el procedimiento utilizado, los datos del examinado, resultado de la prueba y las recomendaciones que correspondan. El documento será firmado por el personal profesional que realiza la prueba, el examinado y el delegado de salud. El original se entregará al trabajador examinado y una copia se remitirá a la Comisión Bipartita que estará sujeta a confidencialidad atendiendo a las directrices del decreto 128/16 y a la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 18.331 art. 18).
- Ante un primer resultado positivo se suspenderá la jornada laboral del trabajador examinado quien no perderá la remuneración de las horas no trabajadas. (Por primera y única vez).
- 10. Si el trabajador se niega a la realización de la prueba de detección, no podrá retornar a sus tareas hasta tanto certifique estar en condiciones. En dicho caso, no sé abonarán las horas perdidas por dicho motivo y por más que sea la primera vez.
- 11. Ante un segundo resultado positivo, o una segunda negativa, deberá darse a conocimiento de la Comisión Bipartita quién lo derivará para su evaluación y diagnóstico a la Unidad de Asesoramiento Integral de la UDELAR, debiendo el trabajador presentar constancia de asistencia a la misma en un plazo no mayor a cinco días hábiles.

Todo trabajador tendrá derecho a solicitar una prueba confirmatoria en sangre para alcoholemia, cuya muestra será tomada en un plazo menor a dos horas en el servicio de salud que le corresponda en aplicación del Decreto N°285/016 de REGLAMENTACION DEL DERECHO DE LAS PERSONAS CON RESULTADO DE ESPIROMETRÍA POSITIVA DE DETECCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, A ACCEDER A EXAMEN DE SANGRE PARA ALCOHOLEMIA, QUE POSIBILITE LA RATIFICACION O RECTIFICACION DEL RESULTADO INICIAL A TRAVES DEL SISTEMA NACIONAL INTEGRADO DE SALUD y





garantizándose las condiciones de manejo y cadena de custodia hasta su análisis en laboratorio. En caso de que la prueba confirmatoria sea positiva, esta estará a cargo del trabajador, y en caso contrario, estará a cargo del empleador.

\_ACTA GRUPO 08 SUBGRUPO 05 CAP II 13-11-23 PARTE 3.pdf