

Recopilación de beneficios sociales, disposiciones generales y condiciones de trabajo vigentes en el Sector del Grupo 29, actualmente Grupo 8, sub-grupo 07 - Industria del Plástico, Juguetes y Fibra de Vidrio
Acordado por Laudo o Convenio según lo establecido por el Artículo 12° del Convenio Colectivo firmado el 20 de setiembre de 1988 y sucesivas modificaciones introducidas por Ley o por Convenio Colectivo

A) Salario Vacacional:

Se aplica lo dispuesto en la Ley 16.101 art. 4º: Todos los trabajadores percibirán de sus empleadores una suma para el mejor goce de la licencia anual. El monto mínimo del beneficio equivaldrá al 100% del jornal líquido de vacaciones para los períodos de licencia generados a partir del 1º de enero de 1989.

B) Feriados:

Se considerarán feriados pagos el 1º de enero, el 1º de mayo, el 18 de julio, el 25 de agosto, el 2 de noviembre y el 25 de diciembre. En estos días corresponde el pago de un jornal sin trabajar. Si la empresa convoca a trabajar, dicha convocatoria tendrá el alcance de un día de actividad normal, debiéndose pagar jornal doble, además de las 8 horas ya establecidas por ley o por laudo.

(Referencia Convenio Colectivo 5 de noviembre de 1986)

C) Feriado 14 de marzo:

Feriado no laborable día 14 de marzo: Día del Trabajador Metalúrgico y Ramas Afines.- Atendiendo a que la Ley Nº 18.316 de fecha 11 de julio de 2008, estableció el día 14 de marzo como "Día del Trabajador Metalúrgico y Ramas Afines", las partes acuerdan establecer dicho día como feriado pago no laborable.

En caso de convocatoria parcial la empresa comunicará al Comité de Base cual o cuales serán las Secciones y trabajadores involucrados respetando los puestos de trabajo de los trabajadores comprendidos.

D) Feriado 6 de enero:

Feriado laborable día 6 de enero: A partir de la firma del Convenio Colectivo del 1.7.08., el día 6 de enero será considerado feriado laborable.

En caso de convocatoria parcial la empresa comunicará al Comité de Base cual o cuales serán las Secciones y trabajadores involucrados respetando los puestos de trabajo de los trabajadores comprendidos.

E) Feriados comunes:

Teniendo en cuenta que la UNTMRA reivindica el pago doble de los feriados comunes: 19/04, 18/05, 19/06, 12/10, lunes y martes de carnaval, y jueves, viernes y sábado de semana de turismo, en caso de trabajarse, y que la AUIP considera que su pago debe ser simple según la normativa legal vigente, se acuerda que la no concurrencia a trabajar que se produzca en dichos días por ese motivo, no dará lugar a ninguna clase de medidas por parte de la empresa.

(Referencia Convenio Colectivo 1º/7/06)

F) Horario nocturno:

Dispónese que los horarios nocturnos tendrán una bonificación del 20% (veinte por ciento).

Se considera nocturno todo horario o parte de él que se cumpla entre las 22 horas de un día y las seis horas del día siguiente (excepto los serenos).

(Referencia Laudo octubre de 1967)

G) Trabajo Nocturno eventual o accidental:

En caso de que el trabajo nocturno sea de carácter eventual o accidental, se abonará la compensación por nocturnidad con un recargo del 50% sobre lo acordado.

Lo acordado es una compensación del 20%. En consecuencia el recargo por nocturnidad eventual o accidental es del 30%.

Se entenderá por trabajo nocturno eventual o accidental aquel que desempeñe el operario que trabaje en los turnos diurnos y sea convocado al turno por un período no superior a los ciento veinte días.

Los operarios que trabajen en turnos rotativos no estarán comprendidos en esta definición, excepto que sean convocados al turno nocturno cuando les corresponda desempeñarse en cualquiera de los turnos diurnos.

Esta compensación se abonará aún cuando el trabajo se realice parcialmente en el horario nocturno y/o en la realización de horas extras.

(Referencia Convenio Colectivo 1º/7/08)

H) Trabajo nocturno para la mujer grávida o que a dado a luz:

Por proyecto de Ley aprobado el 3 de febrero de 2015, Artículo 2º, se dispuso que la mujer grávida o que ha dado a luz, hasta un año posterior a su alumbramiento, se le asignará horario de trabajo diurno por parte del empleador por la sola voluntad de la trabajadora, sin que este signifique pérdida de la compensación por trabajo nocturno.

La presente norma será de aplicación a partir del 1º de julio de 2015, Artículo 5º.

I) Ausencias por enfermedad certificadas por DISSE:

Las ausencias por enfermedad certificadas por DISSE, no podrán ser descontadas, a los efectos del cálculo de las licencias de los trabajadores.

(Referencia Convenio Internacional de la OIT N°132 artículo 5º, numeral 4)

J) Licencia por estudio:

Los trabajadores que cursen estudios en los Institutos de Enseñanza Pública – Primaria, Secundaria, Universidad del Trabajo y Universidad de la República, tendrán derecho a un día de licencia pago por cada examen que deban rendir con un límite máximo de cuatro en el año.

Posteriormente fue modificado de acuerdo a la Ley 18.458, artículo 2º donde dice que tendrán derecho, durante el transcurso del año civil, a una licencia por estudio de acuerdo al siguiente régimen:

- Para hasta 36 horas semanales, 6 días anuales como mínimo.
- Para más de 36 y menos de 48 horas semanales, 9 días anuales como mínimo.
- Para 48 horas semanales, 12 días anuales como mínimo.

Estas licencias deberán otorgarse en forma fraccionada de hasta 3 días, incluyendo el día del examen, prueba de revisión, evaluación o similares.

También tendrán similar derecho a licencia por estudio quienes realicen cursos de capacitación profesional, cuando éstos se encuentren previstos en convenios colectivos o acuerdos celebrados en el ámbito de los Consejos de Salarios.

Para gozar del derecho previsto en el artículo 2º de la presente ley los trabajadores deberán tener más de seis meses de antigüedad en la empresa y realizar un aviso previo y fehaciente al empleador con un plazo mínimo de diez días hábiles.

El no cumplimiento del aviso en el plazo establecido dará el derecho al empleador a negar la licencia especial solicitada.

K) Licencia por paternidad:

De acuerdo a la Ley 18.345, artículo 5º el trabajador tendrá derecho a una licencia especial por paternidad, adopción y legitimación adoptiva, que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes.

La Ley 18.458, artículo 4 sustituye el artículo 8 de la Ley 18.345, que establece que las licencias reguladas en la presente ley deberán gozarse efectivamente, no pudiendo sustituirse por salario o compensación alguna.

De acuerdo a la Ley 19.161, artículo 8º le corresponde al trabajador a partir del 1º/1/2015, una licencia de 7 días pagos por el BPS.

El goce de las licencias por paternidad establecidas debe ser continuo, es decir que a los 3 días establecidos en la ley Nº 18.345 en su artículo 5º a cargo de la empresa, le deben seguir los 7 días establecidos en la ley Nº 19.161 artículo 8º.

Cabe destacar que a partir del 1º de enero de 2016, los trabajadores percibirán un máximo de 10 días continuos de licencia pagos por el BPS.

L) Licencia por fallecimiento:

Se conviene el otorgamiento por parte de las empresas, comprendidas en ese Convenio, de una licencia paga de tres días hábiles a todo trabajador dependiente de las mismas, en caso de fallecimiento de la siguiente categoría de familiares; padre, madre, cónyuge, hijos, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos.

La persona que invoque este beneficio deberá presentar certificado de defunción del familiar de que se trate, y deberá justificar en forma el parentesco con el mismo, dentro del término de 30 días de ocurrido el hecho que dé mérito a la licencia.

De no efectuar la justificación indicada, el trabajador perderá el beneficio y podrá descontarse de sus haberes en la empresa lo que hubiere percibido por concepto de licencia.

Nota: Lo convenido es más favorable para el trabajador que lo dispuesto por Ley 18.345, art. 7º

M) Licencia por matrimonio:

Se acuerda otorgar por parte de las empresas comprendidas en este Convenio, a todo trabajador que de ellas dependan, una licencia paga de una semana, en caso de contraer enlace.

Este beneficio se otorgará luego de transcurridos 150 jornadas de trabajo efectivo.

El operario que tuviera derecho a este beneficio deberá presentar el correspondiente certificado de matrimonio dentro del término de los 60 días. Si no lo hiciera, perderá el beneficio y podrá descontársele de sus haberes en la empresa lo que hubiere recibido por concepto de esta licencia.

Este beneficio se otorgará solamente por una sola vez, en forma que si volviera a casarse, no le corresponderá. No será impedimento para la percepción del mismo, la circunstancia de no ser el matrimonio que se va a celebrar, el primero que realiza el peticionante.

Nota: Lo convenido es más favorable para el trabajador que lo dispuesto por Ley 18.345, art. 6º

La Ley 18.458, artículo 4 sustituye el artículo 8 de la Ley 18.345, que establece que las licencias reguladas en la presente ley deberán gozarse efectivamente, no pudiendo sustituirse por salario o compensación alguna.

N) Licencia por donación de sangre:

La ley 16.168, artículo 1º establece que se conviene el otorgamiento de una licencia paga por toda la jornada laboral a todo trabajador que done sangre en las siguientes condiciones: el operario donante deberá justificar el hecho y, en lo posible, avisará con una anticipación de 4 horas a los efectos de que la empresa pueda cubrir su falta.

Se excluye de este beneficio, al operario que venda su sangre.

O) Ropa de trabajo - Uniforme:

Establécese que si las empresas disponen el uso de mamelucos con insignias o leyendas, de un mismo color tipo uniforme, las mismas deberán proporcionar al trabajador dos mamelucos por año.

Uno de ellos será pagado por las empresas y el otro pagado por el operario en seis cuotas mensuales consecutivas.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

Nota: Ver Decreto 406/88 Capítulo IX Ropa de Trabajo

P) Herramientas de trabajo:

Se conviene que las Empresas, representadas en este Convenio, proporcionen a los trabajadores que de ella dependan y cuando estos lo soliciten, las herramientas que sean necesarias para sus tareas.

Las herramientas de que trata esta cláusula, son las llamadas "Blancas" como por ejemplo, calibres, compases, metros, etc. y que habitualmente utiliza el obrero en su trabajo.

El trabajador estará obligado a conservar la integridad de dichas herramientas durante el periodo en que normalmente duran, siendo responsable por los desperfectos que sufran debido a su uso negligente u omiso.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

Q) Suministro de leche:

Se acuerda que las empresas comprendidas en este Convenio, que estén actualmente suministrando leche a los trabajadores de su dependencia, lo seguirán haciendo en la misma forma y condiciones que hasta la fecha, aún cuando el beneficio lo otorguen para trabajadores que no estén ocupados en tareas que se mencionarán, en los cuales en todo caso deberán hacerlo.

Igualmente recibirán el beneficio los trabajadores que trabajando en otras tareas, que no son las que se mencionarán, lo hagan en el mismo local en que se cumplan las actividades amparadas por este beneficio y siempre que sufran la influencia de tal actividad.

Se deja constancia que la admisión de este beneficio no significa pronunciarse sobre la salubridad o insalubridad de las tareas descritas, lo que es resorte del órgano competente (Comisión Honoraria de Trabajos Insalubres).

Las tareas a que se refiere el beneficio son las siguientes:

- Operario que pinta al duco y/o esmalte con pincel y/o soplete;
- Operario fundidor durante el día en que funde;
- Operario galvanizador y/o decapador;
- Operario que trabaja en baño de níquel y/o cromo y/o dorado, etc.;
- Operario que trabaja con ácidos volátiles;
- Operario que trabaja en el llenado de gas licuado (garrafas);
- Operario que trabaja en molino y/o material químico volátil.

(Referencia Convenio Colectivo de 5 de noviembre de 1986)

1) Período de Prueba:

Establécese que el periodo de prueba para un trabajador que ingresa a partir de la firma del presente Convenio, será como máximo de 50 jornadas efectivamente trabajadas.

(Referencia Convenio Colectivo 5 de noviembre de 1986)

2) Trabajadores con vivienda dentro del establecimiento:

Establécese que los trabajadores que tengan su vivienda dentro del Establecimiento y sus dependencias o en los predios en que unas y otras se encuentran con comunicaciones directas a las mismas no tendrán descuentos en los salarios por tal circunstancias.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

3) Tiempo de traslado desde y al lugar de trabajo:

Por Decreto 353/014 del Poder Ejecutivo del 10.12.2014 se estableció que cuando los trabajadores son conducidos por cuenta y cargo total del empleador, el tiempo de trayecto que supere 60 minutos de ida o de vuelta será computado a efectos del tiempo de trabajo.

Esta norma modificó el artículo 9 del decreto del 29 de octubre de 1957.

4) Los salarios deben pagarse según las tareas cumplidas:

Dispónese que los salarios fijados deberán pagarse según las tareas cumplidas salvo que el cambio de tarea indique un salario mayor.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

5) Las remuneraciones fijadas corresponden a horario legales de trabajo:

Establécese que todas las remuneraciones fijadas corresponden a horario legales de trabajo.

En caso de jornadas menores se pagarán en proporción a las horas trabajadas.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

5) Los jornales o sueldos superiores a los mínimos establecidos no pueden ser disminuidos:

Los jornales o sueldos que fueran superiores a los mínimos establecidos por Laudo o Decreto no podrán ser disminuidos.

Lo mismo se establece en cuanto a cualquier forma de remuneración que se estuviera aplicando.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

6) El sexo no puede ser causa de ninguna diferencia en las remuneraciones:

Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

7) No disminución de los beneficios sociales:

Los beneficios sociales, incluidos los establecidos por Laudos o Convenio y que las empresas estén abonando actualmente, no podrán ser disminuidos.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

8) Salarios mínimos por categorías:

Cabe aclarar que los salarios mínimos vigentes en el sector son de alcance nacional y obligatorios para todas las empresas cualesquiera sean ellas, estando obviamente comprendidas las empresas suministradoras de mano de obra temporal.

(Referencia Convenio Colectivo 1º/7/06)

9) Forma de pago de los salarios mínimos:

Se establece que los salarios mínimos laudados deben pagarse en efectivo (art. 2º Ley 10.449)

(Referencia Convenio Colectivo 1º/7/08)

10) Viáticos:

Todos los viáticos mínimos vigentes en el Sector por resolución del Consejo de Salarios del Grupo 29 y no actualizados, serán aumentados en el mismo porcentaje que los salarios mínimos del sector establecidos en el presente Convenio.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

11) Ratificación de beneficios anteriores:

Por al presente convenio se ratifican todos los beneficios previstos por anteriores convenios para este grupo de actividad.

(Referencia Convenio Colectivo 1º/7/08)

12) Incidencia del salario vacacional en el cálculo para el aguinaldo:

Las partes acuerdan que a partir de la vigencia del presente convenio, se considerará el salario vacacional para el cálculo del aguinaldo. A los efectos del cálculo del medio aguinaldo a abonarse en el mes de diciembre de 2008, deberá contemplarse el salario vacacional abonado en el presente año. En adelante se calculará la incidencia del salario vacacional en el aguinaldo, según el período que se abone el mismo.

(Referencia Convenio Colectivo 1º/7/08)

13) Prima por presentismo o asistencia:

La prima por presentismos o asistencia que abonen las empresas a sus trabajadores no podrán ser descontadas en el mes de que se trate, cuando los trabajadores falten o se ausenten por:

- donación de sangre;
- análisis de mamografía o papanicolau;
- citaciones judiciales;
- accidente de trabajo;
- enfermedad certificada por DISSE;
- fallecimiento de familiar directo;
- casamiento;
- examen por estudio;
- nacimiento de hijo;
- licencia sindical;
- licencia reglamentaria.

En cada uno de los casos señalados, salvo lo que se indica a continuación para los trabajadores en el Banco de Seguros del Estado por accidente de trabajo, en DISSE por enfermedad, o en uso de licencia reglamentaria, el trabajador deberá cumplir con las condiciones establecidas para su goce.

En lo referido a lo expuesto en el párrafo anterior, los trabajadores al momento de ingresar al Banco de Seguros del Estado por accidente de trabajo, a DISSE por enfermedad, o de comenzar el goce de la licencia reglamentaria, no generan más derecho a la prima por presentismo mientras permanezcan en esa situación; no obstante tienen derecho a lo generado hasta ese momento, y lo que se genere a partir de su reintegro.

(Referencia Convenio Colectivo 1º/7/06)

14) Descuento de la prima por presentismo en caso de huelga:

La Ley 19.051, del 4 de enero de 2013, refiere al descuento de la prima por presentismo cuando el trabajador estuvo ausente por motivos de huelga. El artículo 1º de la ley indica que todo descuento de la prima por presentismo o de otras partidas de naturaleza salarial vinculadas a la asistencia del trabajador, deberá efectuarse de manera proporcional al tiempo de ausencia cuando la causa sea por el ejercicio del derecho de huelga en cualquiera de sus modalidades.

15) Competencia de Consejo de Salarios en la interpretación del laudo:

Dispónese que cuando existan desacuerdos en la aplicación de este laudo se requerirá el pronunciamiento del Consejo de Salarios.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

16) Compensación por desempeño en tarea mejor remunerada:

Cuando un trabajador pase a realizar circunstancialmente una tarea diferente a las habituales y que corresponda a una categoría mejor remunerada según el presente Laudo, recibirá como compensación, además del salario básico de su categoría habitual, la diferencia que corresponda con la de la categoría superior, durante las jornadas que las realice.

Se computará a estos efectos, la fracción menor de media jornada como media jornada siempre que realmente haya trabajado durante toda la media jornada.

En caso contrario, sólo se computará el tiempo realmente trabajado en cada tarea.

Si el cambio de tarea obedece a la razón de vacancia definitiva del titular efectivo de la categoría mejor remunerada, se presumirá que ésta se realiza con ánimo permanente, una vez vencidas cincuenta jornadas de prueba de trabajo continuado en la nueva tarea.

En el caso de ausencia temporaria del titular efectivo, ya sea por licencia legal, por enfermedad o por cualquier otro motivo documentado y notificado dentro de las cincuenta jornadas del cambio al reemplazante, regirá el término establecido por la Empresa con el titular, pudiendo renovarse antes del vencimiento, si hubiese causa justificada.

A los efectos de determinar el carácter de titular efectivo del trabajador, se estará a lo que establece la respectiva Planilla de Trabajo.

Vencido el término que corresponda, el trabajador reemplazante pasará a la clasificación de la categoría mejor remunerada y con el salario correspondiente.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

17) Prioridad para los trabajadores más antiguos en tareas que no sean de oficio:

Establécese que en todos los casos en que sea necesario pasar a un operario a realizar una tarea mejor remunerada a la que normalmente realiza, deberá darse la oportunidad al operario con más antigüedad en la empresa en tareas que no sean de oficio, siempre que reúna las condiciones requeridas.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

18) Exigencia de producción normal:

Se exigirá producción normal en todas las tareas, entendiéndose por producción normal una razonable calidad y permanente rendimiento.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

19) Cambio de categoría de Medio Oficial a Oficial:

Dispónese que todo operario que realice una tarea de oficio en la categoría de Medio Oficial, al termino de 3 años de antigüedad en la misma, pasará a la categoría de Oficial.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

20) Clasificación de un trabajador en una determinada categoría cuando su tarea no este explícitamente comprendida en el laudo o Decreto vigente:

Dispónese que todo trabajador que desempeñe una tarea que no esté explícitamente comprendida dentro de alguna de las establecidas en los Laudos o Decretos respectivos vigentes, se clasificará dentro de la categoría que presente características de funciones,

habilidad y exigencias para el cargo análogas.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

21) Clasificación de un trabajador en una categoría que por sus características pertenece a otro grupo de actividad:

Establécese que para toda tarea que no ha sido expresamente descrita, por ser característica de otro grupo de actividad, se le aplicará la categoría respectiva del Decreto vigente del Consejo de Salarios correspondiente al grupo típico con jurisdicción para el Departamento de Montevideo.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

22) Causas ajenas a la voluntad del trabajador para el desempeño de sus tareas:

Dispónese que para el caso que un operario concorra puntualmente al trabajo y no trabajare por causas ajenas a su voluntad, percibirá un cuarto de jornal (2 horas) siempre que no haya mediado aviso previo del patrono en forma habitual, exceptuándose el caso de imposibilidad atribuidas a O.S.E. y/o U.T.E.

(Referencia Laudo octubre de 1967)

23) Horario continuo en las empresas del sector:

Salvo aquellas situaciones que sean acordadas expresamente entre la Dirección de la empresa y el Comité de Base, se establece el horario continuo para las empresas del Sector con más de 50 trabajadores, a partir del 1º de enero de 1991.

24) Licencia sindical:

En virtud de lo establecido por la Ley N° 17.940, promulgada el 2 de enero de 2006, que en su artículo 4º dispone la Licencia sindical, se acuerda otorgar al personal organizado sindicalmente las horas que se detallan a continuación, según las condiciones que se indican:

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 acuerda para la realización de actividades fuera de la empresa.
- 2) Las horas generadas en un 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 quienes 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) En el caso excepcional de que el trabajador designado para hacer uso de la licencia sindical resulte esencial para la realización de las actividades productivas y no sea posible su sustitución por otro, se coordinará que la actividad sindical sea desarrollada por otro trabajador.-

6) 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.

7) 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.

(Referencia Convenio Colectivo 1º/7/06)

25) Licencia sindical para Dirigentes Nacionales:

Se acuerda otorgar a los Dirigentes Nacionales incluidos en la lista a presentar por UNTMRA, cincuenta horas al mes pagas como efectivamente trabajadas.

Para el uso de las horas antes mencionadas, se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

Lista previa de los involucrados que no podrá ser mayor a 12 integrantes.

Deberán cumplir con las condiciones ya dispuestas para su uso en el convenio anterior.

No podrá haber más de un dirigente nacional por empresa en esa condición.

No se podrán sumar las horas sindicales del Comité de Base a las horas del dirigente nacional.

Se permitirá cada tres meses modificaciones en la lista del ítem 1), la cual en su número permanecerá inalterable al igual que las demás condiciones mencionadas.

(Referencia Convenio Colectivo 1º/7/08)

26) Igualdad de oportunidades:

Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de 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 N° 100, 111, 156, Ley N° 16.045, Declaración Socio-laboral del MERCOSUR).

(Referencia Convenio Colectivo 1º/7/06)

27) Carné de salud:

Se acuerda que las empresas del sector se harán cargo de pagar el costo del Carné de Salud exigible para las mismas.

(Referencia Convenio Colectivo 1º/7/08)

28) Registro de trabajadores:

Las partes acuerdan que ante la necesidad de personal, las empresas se comprometen a consultar al Comité de Base de la UNTMRA si tiene en su registro personal que cumpla

con las condiciones para el puesto de trabajo. No obstante la empresa podrá optar por otro trabajador más calificado.

(Referencia Convenio Colectivo 1º/7/08)

29) Salud Ocupacional:

Las partes declaran que forman parte del presente convenio todas las disposiciones del Decreto 291/007. Conforme al mismo se dispone la creación de una comisión sectorial para tratar los temas que alcancen al sector y una comisión bipartita por empresa para atender los temas específicos de cada lugar de trabajo.

(Referencia Convenio Colectivo 1º/7/08)

30) Fondo de Garantía:

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 inversores extranjeros que se retiren del país sin hacer frente a sus obligaciones salariales.

(Referencia Convenio Colectivo 1º/7/08)

31) Cláusula para la prevención de conflictos y la no realización de medidas de fuerza:

Siendo la voluntad de AUIP y UNTMRA prevenir los conflictos en el sector ambas partes acuerdan que ante diferencias o problemas que se susciten, previamente a la adopción de cualquier medida, se resolverán a través de las siguientes instancias:

Tanto a nivel de empresas como de las entidades representativas AUIP/UNTMRA, con reunión entre las partes.

Sino se obtuviera resultado se dará intervención al Consejo de Salarios del Sub Grupo 07 del Grupo 8, 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 2010, de conformidad a lo dispuesto en el párrafo precedente, por razones vinculadas a ajustes salariales o mejora de cualquier naturaleza salarial o reivindicaciones analizadas o sujetas a ser analizadas en el marco del presente Acuerdo.

Quedan excluidas las medidas que pueda adoptar la UNTMRA en cumplimiento de resoluciones de carácter general que resuelva el PIT-CNT.

(Referencia Convenio Colectivo 1º/7/08)

32) Definición de las categorías de Oficial y Medio Oficial:

Establécese que las categorías generales para Oficiales y Medio Oficiales respetando las definiciones particulares de cada rama de actividad.

(Referencia Laudo 5/5/1967)

OFICIAL: Operario especializado que ha pasado por las etapas de Aprendiz y Medio Oficial y que reúne en alto grado las condiciones exigidas para este último cargo.

Tiene capacidad para realizar cualquier trabajo de su oficio con precisión y rapidez interpretando correctamente planos o croquis e indicaciones escritas o verbales de sus superiores.

Debe dominar la práctica de su oficio y poseer conocimientos teóricos.

MEDIO OFICIAL: Operario especializado que ha pasado por la etapa de Aprendiz y que posee un grado medianamente elevado de habilidad manual y conocimiento técnico de su oficio.

Se distingue del Oficial en que este último tiene mayor dominio del oficio, mayor rendimiento y mayor precisión en el trabajo.