

CONVENIO COLECTIVO. En la ciudad de Montevideo, el día 31 de octubre de 2023, ENTRE, Por una parte: Los Sres. Damián García, Gustavo Lubara, Carlos Bort y Emiliano Vigorito representación de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA); y Por otra parte: Los Sres Julio Guevara y Francisco Campal en representación del Centro de Talleres Mecánicos (CTMA); ambas partes en nombre y representación de las empresas y trabajadores que componen el Sector de Talleres Mecánicos que conforma el **Capítulo I, del Subgrupo N° 5, Grupo N° 08 "Industrias de Productos metálicos, maquinaria y equipos"**, quienes convienen celebrar el presente convenio colectivo que regulará las condiciones laborales de la actividad del sector mencionado, de acuerdo con las siguientes cláusulas:

PRIMERO: Antecedentes. Las partes citadas, de forma bipartita, han negociado y alcanzado en el marco de la convocatoria del Consejo de Salarios del Subgrupo 05 capítulo I, un acuerdo en el día de la fecha que a continuación se expresa. En consecuencia, se eleva el mismo para su recepción en el Consejo de Salarios del Grupo 08 "Industria de productos metálicos, maquinarias y equipos".-

SEGUNDO: Ámbito de aplicación. Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, regulando las relaciones laborales entre los trabajadores y empresas comprendidos en el presente Subgrupo, Capítulo I.-

TERCERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales. El presente convenio abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2023 y el 30 de junio del año 2025, disponiéndose que se efectuarán dos ajustes salariales: el 1° de julio de 2023 y el 1° de julio de 2024.

CUARTO: Salarios mínimos.

Los salarios mínimos por categoría vigentes a partir del 1° de julio de 2023, que ya incluyen el ajuste salarial correspondiente al 1° de julio del 2023, son los que lucen en la tabla que se anexa.

Para el cálculo del jornal diario, debe de tomarse el monto del salario mensual dividiéndose entre 24,45, y para el caso de liquidaciones en el que se considere el valor hora, dividiendo el importe del jornal entre 8.

Los salarios mínimos contenidos en dicha tabla, no podrán estar integrados por las partidas que el trabajador pueda estar percibiendo por los conceptos de antigüedad o presentismo, ni tampoco por las partidas de ticket alimentación o transporte a que hace referencia el art. 167 de la Ley 16.713.

QUINTO: SEGUNDO: Ajustes Salariales

I) Ajuste salarial 1° de julio de 2023:

Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2023, un incremento salarial del **5%** sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2023, 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) 1% por concepto de crecimiento
- c) correctivo

III) Correctivos:

En ocasión del ajuste de salarios a llevarse a cabo el 1°/07/2024, se revisará la diferencia que pueda existir entre la inflación estimada y la real para los doce últimos meses. Si esta última resultara superior la diferencia porcentual que se registre se corregirá de manera complementaria y en mas, acumulada a los otros factores previstos. De igual forma, al 30 de junio de 2025, se realizará la misma comparación tomando en cuenta la variación de los doce meses anteriores. De observarse que la inflación real supere a la estimada para el mismo período, la diferencia porcentual que resulte se corregirá en mas junto con el primer ajuste posterior a la culminación de este acuerdo. Si en las comparaciones resultantes, en cualquiera de los dos casos citados, se observase que la inflación

estimada resultase superior a la real, los correctivos porcentuales a aplicar serán en menos por el equivalente al 50% de las diferencias constatadas.

IV) CRECIMIENTO ADICIONAL: A partir del 1° de julio de 2025, se otorgará un incremento del **1% por concepto de crecimiento**, sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2025.

SEXTO: Nuevos Beneficios:

LICENCIA - PREMIO POR ASISTENCIA PERFECTA: Los trabajadores que durante el año tengan asistencia perfecta tendrán derecho a un día adicional de licencia. Esta disposición regirá a partir del 1/1/24 por lo que aquellos que tengan derecho al beneficio lo percibirán con la licencia que se tomen a partir del año siguiente. Se entiende por asistencia perfecta el no haber tenido falta alguna durante el año. No se considerarán como faltas todas aquellas ausencias que en función a la normativa legal o convencional vigente se determine de manera obligatoria el pago de salario por parte de la empresa tales como, licencia anual, licencias especiales, licencia sindical, etc.. Los incumplimientos de horario tanto de entrada, como de salida, así como los del descanso intermedio que superen de manera acumulada y durante el año las cuatro horas determinarán la pérdida del beneficio. Tampoco se perderá este beneficio en caso de ausencias por: accidentes de trabajo y enfermedad profesional amparados por el BSE; por enfermedad debidamente certificada (hasta dos días en el año); faltas autorizadas por el empleador; medidas sindicales y ejercicio de la libertad sindical; seguro de paro; feriados; comparecencias a Sedes judiciales (calidad de testigo o parte); audiencias ante el MTSS; subsidios temporarios y pagados por la seguridad social (subsidio por actividad compensada por paternidad y subsidio parental para cuidados). En caso de fraccionamiento de la licencia, el premio se pagará conjuntamente con el primer período de vacaciones. Se aclara que el premio también deberá pagarse en caso de licencia no gozada cuando el trabajador tuviera derecho al beneficio y la misma se encuentre pendiente de ser tomada.

CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR: A partir del 1/1/24 en los días laborables que coincidan con la fecha de cumpleaños del trabajador, la

empresa le concederá el derecho a no asistir abonándole su salario como si lo hubiese trabajado.

SÉPTIMO: Capacitación. Se ratifica la vigencia de una comisión bipartita que tendrá como objetivo definir políticas de capacitación y apoyo frente a las necesidades específicas del sector con el eventual apoyo de INEFOP.

OCTAVO Cláusula para la prevención de conflictos y la no realización de medidas de fuerza

Siendo la voluntad de ambas partes prevenir los conflictos en el sector se ratifica 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 quedar las partes en libertad de acción, se dará intervención al Consejo de Salarios del Grupo 8, Subgrupo 05, Capítulo I, 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 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 las resoluciones de carácter general que resuelva el PIT-CNT.

La UNTMRA se compromete, en caso de resolver medidas en solidaridad, a que su aplicación afecte mínimamente la normalidad y continuidad del trabajo de las empresas del sector.

NOVENO: 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.-

DÉCIMO: Disposiciones generales de convenios anteriores que se ratifican

1) IGUALDAD DE GÉNERO

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.

2) FERIADOS

Se ratifica el siguiente sistema de pagos para los feriados que se detallan a continuación:

1) 1º de enero, 14 de marzo, 1º de mayo, 18 de julio, 25 agosto y 25 de diciembre: a) en caso de no trabajar en estos feriados se pagará el jornal simple que corresponda por ley y/o laudo; b) en caso de trabajar, además de dicho jornal se pagarán dos jornales más.

1) En caso de trabajar los días 6 de enero, 19 de abril, 18 de mayo, 19 de junio, 12 de octubre, 2 de noviembre, lunes y martes de Carnaval y jueves, viernes y sábado de Turismo, las empresas deberán pagar el jornal simple que corresponda por ley y/o laudo. En este caso, los trabajadores que decidan no cumplir con su actividad laboral deberán avisarlo previamente a la empresa con 3 días de anticipación, y se les admitirá la falta sin pago

de salario y sin ningún tipo de sanción. En el caso de no trabajar la empresa estos feriados, no será exigible el pago del jornal.

3) OBTENCIÓN DEL CARNÉ DE SALUD

Todo trabajador tendrá derecho a una licencia paga de cuatro horas para tramitar el Carné de Salud que exige la legislación vigente, haciéndose cargo la empresa de los gastos del mismo.

4) BENEFICIOS SUPERIORES

En las Empresas que se estén otorgando beneficios superiores a los expresados en este convenio, por ejemplo considerar días trabajados todo el tiempo de enfermedad, etc., deberán respetarse estos beneficios y no podrán ser rebajados durante el plazo del presente Convenio.

5) HERRAMIENTAS

Se ratifica que las Empresas deberán proporcionar 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.

6) SEGURIDAD LABORAL, SALUD Y MEDIO AMBIENTE

Las empresas deberán cumplir con el decreto 291/2007, conforme a la reglamentación que al respecto dicte el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Asimismo, se ratifica la voluntad de las partes con respecto a:

- 1) Trabajar en forma bipartita (CTMA-UNTMRA) con el fin de avanzar en políticas de prevención y colaboración en salud, y seguridad por parte de los empresarios y trabajadores,
- 2) Realiz una planificación con reuniones periódicas,
- 3) Establecer una agenda de temas la cual se irá actualizando,
- 4) Llevar actas de las reuniones,

5) La delegación de ambas partes estará integrada por un delegado titular y dos suplentes,

6) Se acordará la forma de difundir los acuerdos,

7) Los acuerdos alcanzados por la bipartita se refrendarán ante la IGTSS

7) ROPA DE TRABAJO

Las empresas comprendidas en el presente convenio, deberán proporcionar a todo trabajador de sus dependencias uniforme de trabajo (mameluco corriente o similar, con un par de botas o calzado similar que cumpla con normas vigentes), en las siguientes condiciones:

1. Solamente se le proporcionarán dos al año; uno al comenzar el verano y otro al comenzar el invierno

2. Deberá haber trabajado efectivamente un mínimo de 60 jornadas;

3. Si el trabajador renuncia o es despedido antes de los 6 meses de haber ingresado a la empresa, deberá abonar a esta la mitad del uniforme de la estación del año correspondiente; lo que podrá descontarse de los haberes que le correspondan recibir en el momento del egreso;

4. El uniforme de trabajo deberá ser usado solo y obligatoriamente en el establecimiento, durante la jornada de labor;

5. Las empresas podrán disponer que en dicho uniforme se use un distintivo de la misma;

6. El trabajador deberá encargarse de la limpieza y cuidado del uniforme, el cual obligatoriamente deberá estar limpio al comienzo de la semana, y en condiciones aceptables durante la misma, siempre que la actividad laboral lo permita;

En caso de que el trabajador realice sus tareas habituales fuera de la empresa, o en la misma, pero deba protegerse habitualmente del agua, se le proveerá un equipo de lluvia por año. El equipo de lluvia deberá ser usado solo y obligatoriamente en el establecimiento, o en su defecto, únicamente durante la jornada de labor.

8) PERÍODO DE PRUEBA

El período de prueba será, de sesenta jornadas, aunque no se haya cumplido todo el horario normal de trabajo, manteniéndose la legislación vigente en materia de indemnización por despido.

9) CUOTA GREMIAL

Se acuerda que ante solicitud del trabajador interesado, las Empresas descontarán la cuota gremial.

10) TAREAS DE OTRAS CATEGORÍAS

La clasificación en categorías no excluye que el trabajador pueda realizar tareas de categorías **menos remuneradas**.

El operario que realice tareas en categorías superiores a la suya, cobrará durante su realización, el sueldo que corresponda a la categoría mayor.

A estos efectos se entenderá como habitual la ocupación de por lo menos 3 días por semana.

Corresponderá la confirmación del operario en categoría superior en los siguientes casos:

1 - Por desempeñarlas en forma continúa 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 no siendo por enfermedad o licencia del titular.

3 - Por desempeñarlas de manera alternada, al menos 2 días a la semana en un periodo de 393 jornales.

11) VACANTES

En casos que deban llenarse vacantes en categorías cuya función exija conocimientos especiales para poder desempeñarlas, se podrán exigir pruebas de suficiencia relacionadas con la tarea a desarrollar.

12) CAMBIOS DE SECCIÓN O DE TURNO

Cuando el trabajo lo requiera, cualquier empleado, podrá ser cambiado de sección o turno, a condición, de que el sueldo no sea disminuido, e intentando acordar los términos de dicho cambio con el trabajador.

Los cargos establecidos son independientes del lugar de la empresa que se desempeñen.

13) 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 ultimo percibirá durante el tiempo que efectivamente lo ocupe, el salario de la categoría superior.

14) 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 de las mismas es inferior a 15 días , y de un 50 % para el caso que dichas tareas se extiendan por un plazo mayor a 15 días.

2 - Cuando al trabajador se le asigne tareas a una distancia entre 100 y 199 kilómetros del lugar del auxilio, se le abonara un viático de 663 pesos; para el caso de que la distancia sea entre 200 y 299 kilómetros, dicho viático será de 826 pesos; si la distancia fuera de 300 kilómetros o mas dicho viático será de 1266 pesos. Pasados los 450 kilómetros de distancia de auxilio, el trabajador pernoctará y volverá al otro día, correspondiéndole viático de 2 días.

Dichos viáticos, en adelante se ajustaran en igual porcentaje y oportunidad que los salarios mínimos por categorías.


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.



15) INTEGRACIÓN DEL AGUINALDO: Para el cálculo del sueldo anual complementario las partes acuerdan que las empresas incluirán lo percibido por concepto de salario vacacional (Ley No. 16.101).


16) LICENCIAS ESPECIALES PAGAS: Todo trabajador que tenga familiares directos a su cargo (padres, hijos, cónyuges o hermanos) con necesidades de apoyo por motivo de enfermedad o discapacidad, así



como también menores de hasta 15 años de edad, tendrá derecho a: a) 5 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. b) en el caso de familiares con discapacidad, los cuales no puedan trasladarse por sus propios medios, 5 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 la salud o educación de los hijos menores de quince años, las empresas otorgarán a los trabajadores 2 jornadas al año o su equivalente en horas, no acumulativas de un año a otro.

En todos los casos en que estas licencias sean requeridas, el empleador deberá ser previamente notificado. También con posterioridad a su uso, el trabajador deberá documentar fehacientemente en un plazo no mayor a las 48hrs. Los usos invocados. Si los beneficios precedentes fueron utilizados en forma indebida, independientemente del descuento de las jornadas u horas concedidas, el trabajador podrá hacerse pasible de las sanciones disciplinarias que le correspondan.

 **17) LICENCIA POR VIOLENCIA DOMÉSTICA:** las empresas otorgarán 5 días de licencia pagos a aquellas trabajadoras y trabajadores que sean víctimas de violencia doméstica. Esta situación deberá ser debidamente certificada por denuncia policial o judicial.

  Licencia especial por violencia doméstica: En caso de inasistencias debido a situaciones de violencia doméstica debidamente acreditadas, se otorgarán hasta a 5 días al año pagos.

 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 fueron utilizados en forma indebida, se aplicarán las sanciones correspondientes.

18) ÁREA DE COBERTURA MÉDICA: Las empresas que cuenten con un mínimo de 10 trabajadores deberán tener contratado un servicio de emergencia médica con cobertura en el área de trabajo, para prevenir la atención de su personal ante la eventualidad de accidentes de trabajo o enfermedades imprevistas que pudieran afectarlos.

19) TRABAJO NOCTURNO: A todos los trabajadores que realizan jornadas de trabajo entre las 22 y las 06 hrs. Se les abonarán por las horas trabajadas en ese período sobre el jornal establecido, un 20% más.

20) ASAMBLEAS: Cada trabajador tendrá derecho a 2 horas mensuales pagas para la realización de Asambleas de carácter informativo, 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, debiendo coordinarse de tal manera de no alterar el trabajo.-

21) LICENCIA SINDICAL: Con el fin de desarrollar la actividad sindical se acuerda otorgar el personal organizado sindicalmente de la empresa dispondrá de un tiempo equivalente a media hora por trabajador según planilla de trabajo y que conste en la misma como empleado permanente no zafral ni eventual, excluyéndose a efecto de su cómputo a los cargos de confianza. Para el caso de que en el Comité de Base de una empresa exista un delegado nacional se computará en esa empresa una hora por trabajador de acuerdo a la planilla de trabajo.

Condiciones para el uso de la licencia sindical:

1) Se concede para la realización de actividades gremiales fuera de la empresa. El trabajador deberá justificar, cuando la empresa lo requiera, que el uso de la licencia concedida corresponderá efectivamente a actividad gremial, dicha justificación se hará en forma escrita por la organización sindical.

2) Las horas generadas en un mes y no usufructuadas durante el transcurso del mismo no podrán ser acumuladas para otros meses.

3) El uso de la licencia y el nombre del delegado o trabajador afiliado a UNTMRA, de la empresa que hará uso de la misma, así como el día y la hora, deberán comunicarse formalmente por el sindicato a la empresa con una antelación no menor a las setenta y dos horas. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones imprevistas que así lo justifiquen, debiendo coordinarse de tal manera de no alterar el trabajo, y a posterioridad se deberá exhibir un comprobante del sindicato de rama que justifique dicha licencia.

4) 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. En los casos que se desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, éstas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas. En este sentido, se acuerda la posibilidad de que la licencia sea utilizada por otro delegado o trabajador afiliado a UNTMRA en caso de imperiosa necesidad de la empresa de contar con el trabajador propuesto inicialmente.

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.

6) La licencia sindical se considerará trabajo efectivo a todos los efectos laborales.

No corresponderá licencia sindical en las empresas con menos de cinco trabajadores. Esta disposición no será aplicada en caso de que en la empresa hubiera un delegado nacional.

22) DESCUENTO DEL PRESENTISMO EN AQUELLAS EMPRESAS DONDE EXISTA EL BENEFICIO.

En aquellos casos en que el trabajador estuviera percibiendo alguna retribución por presentismo, las partes declaran su conformidad en el sentido de que la misma no podrá dejar de ser abonada integralmente por el hecho de ausencias vinculadas al ejercicio del derecho de huelga y/o

adopción de medidas sindicales dispuestas por UNTMRA y/o PIT-CNT. Asimismo las partes acuerdan que tampoco podrá ser descontado el referido beneficio por ausencias vinculadas a enfermedades profesionales o accidentes de trabajo certificados por el Banco de Seguros del Estado.

23) TICKETS DE ALIMENTACIÓN O TRANSPORTE.

Los salarios de los trabajadores del sector no podrán abonarse, ni parcialmente, con partidas vinculadas con la alimentación o el transporte.

24) DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA:

La jornada de trabajo semanal del sector se desarrollará en forma obligatoria de lunes a viernes. Las horas de trabajo de los días sábados que a esa fecha se pudieran estar realizando, serán redistribuidas entre los cinco días laborables. Cuando se trate de trabajadores remunerados por jornal diario el cambio de régimen no podrá disminuir la cantidad de jornales que se venían abonando, asegurándose de tal forma que no exista perjuicio salarial alguno para los mismos.

25) PAGO DE COMPLEMENTO.

En los casos de envíos al Seguro de Paro por falta de trabajo, las empresas abonarán el pago de un complemento al personal en seguro de desempleo, en el tercer y cuarto mes del mismo. El referido complemento será de un 10%, sobre el salario vigente al momento del envío del trabajador, no encontrándose dichos pagos gravados por aportes a la seguridad social conforme lo establece el párrafo final del artículo 160 de la Ley No. 16.713.

26) JORNADA LABORAL SEMANAL

La extensión del horario de la semana laboral será de 44 hs.-

27) RATIFICACIÓN DE BENEFICIOS ANTERIORES.

Se ratifican aquellos beneficios y condiciones de trabajo consagrados en convenios, laudos y/o decretos anteriores.

28) PAGO DE RETROACTIVIDAD:

A los efectos del IRPF sobre las retroactividades que se generan como consecuencia de este Convenio, las mismas deberán ser liquidadas


siguiendo el criterio admitido por la DGI del mes de cargo, criterio de lo devengado.

29) Partida complementaria del Salario Vacacional: Los trabajadores que en el transcurso del año 2018 registren 5 o más años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a percibir una partida adicional y complementaria al Salario Vacacional que le corresponda como aplicación de las normas legales vigentes. La misma será de un 10 % sobre su valor. Tendrán también derecho a esta partida, todos aquellos trabajadores que alcancen los 5 años y el beneficio deberá serles abonado a partir de la licencia que gocen el año al que cumplan la referida antigüedad.

30).- Premio Retiro: A partir del 1° de enero de 2019, los trabajadores que cuenten con una antigüedad igual o mayor a 15 años en la empresa y que se retiren con el fin de acoger al beneficio jubilatorio, tendrán derecho a percibir en carácter de gratificación una partida equivalente a su último salario nominal mensual o en el caso de los jornaleros el promedio de lo percibido en los últimos tres meses de trabajo.-

31) Día pago para exámenes: a.- Sin perjuicio del día legalmente establecido, las trabajadoras tendrán derecho a un día complementario pago para exámenes ginecológicos cuando el médico ordene reiteración o ampliación del examen, o cuando no sea posible hacerse los dos exámenes (mamografía y papanicolau) en un mismo día. En todos los casos deberá acreditarse con la constancia médica correspondiente. Con respecto a la mamografía el día adicional otorgado es aplicable y sin distinción de género en los casos que correspondiere.-

b.- Análisis de próstata: Los hombres mayores de 45 años tendrán a su vez derecho a un día pago por año a los efectos de examen de próstata. Se deberá acreditar con la constancia médica correspondiente.-

 Para constancia y de conformidad se firman siete ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicada.-


6/11/17
(UNIMRA)
UNIMRA

Julio 2023

ANEXO LAUDOS

Salarios mínimos por categorías del Grupo 8, Subgrupo 05, Capítulo I

				Ajuste 01/07/23	
GRUPOS	ESCALA 1 TECNICOS	ESCALA 2 OPERARIOS	ESCALA 3 ADMINISTRATIVOS	MENSUAL	JORNAL
APRENDICES		CATEGORIA 1			
		AL INICIAR EN LA EMPRESA		23.646	1.008
		AL CUMPLIR 12 MESES		27.230	1.114
		AL CUMPLIR 24 MESES (APRENDIZ ADELANTADO)		30.765	1.260
		AL CUMPLIR 36 MESES (MEDIO OFICIAL)		39.362	1.609
		CATEGORIA 2			
		AL INICIAR EN LA EMPRESA (APRENDIZ ADELANTADO)		30.765	1.260
		AL CUMPLIR 12 MESES (MEDIO OFICIAL)		39.362	1.609
GRUPO 7		OPERARIO PRACTICO LAVADOR VEHICULOS SERENO EXCLUSIVO	MANDADERO AUXILIAR GENERAL PORTERO TELEFONISTA AUXILIAR DE HERRAMIENTAS AUXILIAR ALMACEN/ DEPOSITO MATERIALES	35.428	1.448
GRUPO 6		SERENO LIMPIADOR	AUXILIAR CAJERO CAJERO DE SECCION	35.873	1.511
GRUPO 5		MEDIO OFICIAL AUXILIAR MANTENIMIENTO EDILICIO Y EQUIPOS CHOFER	GESTOR AUXILIAR COMPRAS COBRADOR RECEPCIONISTA Y VENDEDOR DE SERVICIOS	39.362	1.609
GRUPO 4		OFICIAL	AUXILIAR DE PRIMERA	49.967	2.043

Julio 2023

GRUPO 3	CAPATAZ	ENCARGADO ALMACEN/DEPOSITO ENCARGADO DE REPUESTOS DE TALLER CAJERO GENERAL JEFE DE ADMINISTRACION	53.979	2.206
GRUPO 2	CAPATAZ GENERAL		59.607	2.438
GRUPO 1	JEFE TALLER	GERENTE GENERAL	66.621	2.725

El cálculo del jornal diario resulta de dividir el jornal mensual entre 24,45 y para

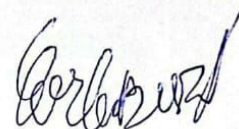
El caso de liquidaciones en que se considere el valor hora, dividiendo el importe

del jornal entre 8


JUAN CARLOS




JUAN CARLOS




(CONTINUA)