

1 / 1165

65.-

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
**MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS**

Montevideo, 15 DIC. 2008

**VISTO:** El acuerdo logrado en el Grupo de Consejos de Salarios Grupo N° 8 “Industria de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipo, etc.”, Subgrupo 05 “Capítulo II: Empresas de Auxilio Mecánico Automotriz”, convocados por Decreto 105/005, de 7 de marzo de 2005.....

**RESULTANDO:** Que el referido Consejo de Salarios alcanzó un acuerdo suscripto en Convenio Colectivo de fecha 11 de noviembre de 2008.-.....

**CONSIDERANDO:** Que a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.-.....

**ATENTO:** A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el Artículo 1° del Decreto Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.....

.....**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**.....

.....**DECRETA**.....

**ARTICULO 1°** – Establécese que el Convenio Colectivo suscripto el 11 de noviembre de 2008 en el Grupo N° 8 “Industria de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipo, etc ” Subgrupo 05, Capítulo II: “Empresas de Auxilio Mecánico Automotriz ” que se publica como anexo al presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1° de julio de 2008, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.-.....

**ARTICULO 2°** – Comuníquese, publíquese, etc.....

Dr. TABARÉ VAZQUEZ  
Presidente de la República

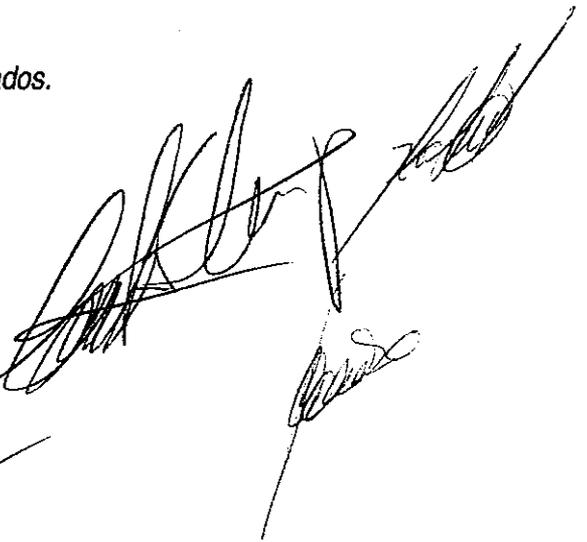
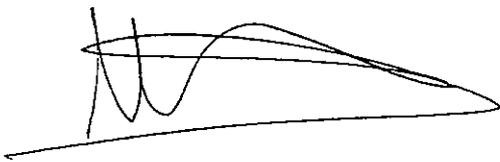
12/00/00552/2008

**ACTA.-** En la ciudad de Montevideo, el día once de noviembre de dos mil ocho, reunido el **Consejo de Salario del Grupo 8 "Industria de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipo, etc." Subgrupo 05 Capítulo II "Empresas de Auxilio Mecánico Automotriz"**; integrado por: Delegados del Poder Ejecutivo: Dras. Laura Bajac, Andrea Custodio, Marisa Arizeta, Nora Calvo, y la Soc. Maite Ciarniello; Delegados Empresariales: el Dr. Mario San Cristóbal y el Sr. Daniel Ordoqui; y Delegados de los Trabajadores: la Sra. Alba Colombo y los Sres. Alejandro Rodríguez, Carlos Clavijo y Julio Zalayeta, en representación de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines; quienes convienen dejar constancia de lo siguiente:

**PRIMERO:** En el día de la fecha, se suscribió un CONVENIO COLECTIVO en el seno de este Consejo de Salarios Grupo 8 Sub grupo 05 Capítulo II, entre los delegados de los trabajadores y empleadores, que regirá entre las partes entre el 1º de julio de 2008 al 31 de diciembre de 2010.

**SEGUNDO:** Las partes presentan el Convenio en este ámbito del Consejo de Salarios y solicitan su extensión por parte del Poder Ejecutivo, dictándose el Decreto correspondiente.

*Se suscriben cinco ejemplares de igual tenor, en el lugar y fecha indicados.*



  
MTSS



  
MTSS

  
MTSS

  
MTSS

  
MTSS

**CONVENIO COLECTIVO.-** En la ciudad de Montevideo, el día once de noviembre de dos mil ocho, entre: **Por una parte:** Los Sres. Mario San Cristóbal y Daniel Ordoqui representantes del sector empleador; **Y por otra parte:** Los Sres. Alejandro Rodríguez, Carlos Clavijo y Julio Zalayeta y la Sra. Alba Colombo, representantes de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines; ambas partes en calidad de delegados y en nombre y representación de las empresas y trabajadores que componen el Subgrupo N° 05, Capítulo II "Empresas de Auxilio Mecánico Automotriz" del Consejo de Salarios del Grupo N° 8 "Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos", quienes acuerdan celebrar el presente CONVENIO COLECTIVO que regulará las condiciones laborales de la actividad del sector, de acuerdo con lo siguiente:

**PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales:** El presente convenio abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2008 y el 31 de diciembre del año 2010, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de julio del año 2008, el 1° de enero de 2009, el 1° de julio de 2009, el 1° de enero de 2010 y el 1° de julio de 2010.-

**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 II.-

**TERCERO: Nuevas categorías y su descripción, con vigencia a partir del 1° de julio de 2008:** Se acuerda la inclusión, en las categorías vigentes al 1° de julio de 2006, de dos nuevas categorías: a) Alineador de Vehículos en el sector operarios y b) Inspector de Siniestros en el sector administrativo, según luce en el Anexo adjunto que forma parte integrante del presente convenio, vigente a partir del 1° de julio del año 2008.-

**CUARTO: Salarios mínimos por categoría vigentes a partir del 1° de julio de 2008:**

**CARGOS OPERARIOS**

<i>Grupo salarial</i>	<i>Categoría</i>	<i>Salario Mínimo nominal a partir de 1°/07/08 \$ por jornal</i>
Grupo 1	Operario Práctico	331
	Limpiador de local de trabajo	
Grupo 2	Lavador	401
	Expendedor de combustible	
	Lavador de autos de socios	
Grupo 3	Operario mantenimiento de edificio	451
	Sereno de estacionamiento	
	Maniobrista	
Grupo 4	Gomero	547
	Engrasador	
	Largador	
Grupo 5 A	Auxiliador mecánico de pista	480

<b>Grupo salarial</b>	<b>Categoría</b>	<b>Salario Mínimo nominal a partir de 1º/07/08 \$ por jornal</b>
Grupo 5 B	Auxiliador mecánico de vía pública Alineador de vehículos	548
Grupo 5 C	Chapista de automóviles	659
	Operario técnico de mantenimiento	
	Electricista automotriz	
	Pintor automotriz	
	Mecánico automotriz	
	Carrocero	

Se prevé la categoría de auxiliador al inicio cuyo salario mínimo a partir del 1º de julio de 2008 será un 13 % menor al de auxiliador de 1era.

Asimismo se prevé la categoría de lavador sin libreta cuyo salario mínimo a partir del 1º de julio de 2008 será un 17 % menor al de lavador con libreta. Se establece además que se podrá contratar como máximo un lavador sin libreta cada quince auxiliares por empresa.

#### **CARGOS ADMINISTRATIVOS**

<b>Grupo salarial</b>	<b>Categoría</b>	<b>Salario Mínimo nominal a partir de 1º/07/08 \$ por mes</b>
Grupo 0	Cadete	6.756
Grupo 1	Telefonista Central	8.627
	Sereno	
Grupo 2	Auxiliar de 3era.	9.224
	Telefonista servicio de auxilio	
	Cajero de 2da.	
Grupo 3	Cajero de 1era.	9.843
	Radio Operador	
Grupo 4	Aux. de atención al socio	10.049
	Aux. de informática	
	Aux. de 2da.	
	Aux. de adquisiciones	
	Vendedor de servicios	
	Inspector de siniestros de vehículos	
Grupo 5	Analista programador	12.348

<b>Grupo salarial</b>	<b>Categoría</b>	<b>Salario Mínimo nominal a partir de 1º/07/08 \$ por mes</b>
	Inspector de servicios	
	Instructor	
	Auxiliar de 1era.	
Grupo 6	Secretaría de Gerencia Gral.	14.837

**QUINTO: Ajuste salarial del 1º de julio de 2008:** Todo trabajador percibirá un aumento del **7,32 %** (siete con treinta y dos por ciento) sobre su salario nominal vigente al 30 de junio de 2008, que surge de la suma de los siguientes ítems:

- a) Por concepto de correctivo, (cláusula octava del convenio colectivo de fecha 5 de octubre de 2006), 2,13%.-
- b) Por concepto de inflación esperada (promedio entre la mediana de las expectativa de inflación de los analistas privados para julio -diciembre 2008 y centro de la banda del Banco Central del Uruguay para el próximo semestre), 2,69%.-
- c) Por concepto de crecimiento, 2,50%.-

**SEXTO: Ajuste salarial del 1º de enero de 2009:** A partir del 1º de enero de 2009 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 30 de junio siguiente y que se compondrá de la suma de los siguientes factores:

- a) Por concepto de correctivo, las diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1º/07/08 - 31/12/08 y la variación real del IPC del mismo período.-
- b) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay , correspondiente al período 1º de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009;
- c) Por concepto de crecimiento, 2,50%.-

Las partes acuerdan asegurar a las categorías del Grupo salarial 1 del Sector Operarios y Grupo 1 del Sector Administrativo, un salario mínimo al 1º de enero de 2009 de \$ 9.000 nominales, esto es, que si aplicado el ajuste correspondiente a este período no se alcanzara dicha suma, las empresas deberán ajustar de forma de llegar al expresado salario mínimo.

**SÉPTIMO: Ajuste salarial del 1º de julio de 2009:** A partir del 1º de julio de 2009 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 31 de diciembre siguiente y que se compondrá del siguiente factor: Por concepto de crecimiento, 2,50%.-

**OCTAVO: Ajuste salarial del 1º de enero de 2010:** A partir del 1º de enero de 2010 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 30 de junio siguiente y que se compondrá de la suma de los siguientes factores:

a) Por concepto de correctivo, las diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1º/01/09 - 31/12/09 y la variación real del IPC del mismo período.-

b) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay, correspondiente al período 1º de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010;

c) Por concepto de crecimiento, 2,50%.-

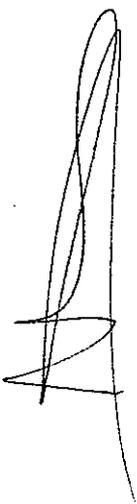
**NOVENO: Ajuste salarial del 1º de julio de 2010:** A partir del 1º de julio de 2010 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 31 de diciembre siguiente y que se compondrá del siguiente factor: Por concepto de crecimiento, 2,50%.-

Las eventuales diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1º/01/10 y 31/12/10 y la efectivamente registrada en el mismo, serán corregidas el 1º de enero de 2011.

**DÉCIMO: Licencia sindical:** Con el fin de desarrollar la actividad sindical se acuerda otorgar al personal organizado sindicalmente 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, salvo situaciones no previstas.
- 5) Se acuerda la posibilidad de que la licencia sea utilizada por otro delegado en caso de imperiosa necesidad de las empresas de contar con el trabajador propuesto inicialmente



- 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.

#### **DÉCIMO PRIMERO: Disposiciones Generales**

**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.

**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.

**TRABAJO NOCTURNO:** Todos los Trabajadores que realizan jornadas de trabajo entre las 22 horas y las 06 horas se le abonarán 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.

**LICENCIA ESPECIALES:** En cuanto las licencias especiales las partes acuerdan regirse por lo establecido en la Ley Nº 18.342, salvo en lo que respecta a la licencia por matrimonio, que se regirá por lo que se expresa a continuación.-

**LICENCIA POR MATRIMONIO:** Se acuerda otorgar por parte de las Empresas, a todo trabajador que de ellas dependen, una licencia paga de cinco 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 hiciera, perderá el beneficio y podrá descontársele 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.

**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 extensión.

**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.

**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 desempeñan, 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 concurren en debida forma. Los equipos de lluvia se repondrán cuando se acredite el mal estado del último proporcionado.

**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).

**SEGURIDAD LABORAL, SALUD Y MEDIO AMBIENTE:** Seguridad laboral, salud y medio ambiente, las empresas deberán cumplir con el decreto 291/2007, el que se adjunta como Anexo II (delegado de seguridad laboral, salud y medio ambiente en un plazo no superior a los 60 días de firmado el presente).

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

**HORARIOS:** Se recuerda con carácter general que la jornada de trabajo será en régimen de horario continuo, con media hora de descanso paga. Pudiendo las Empresas acordar con su personal otro régimen, dentro de lo dispuesto por la legislación vigente.

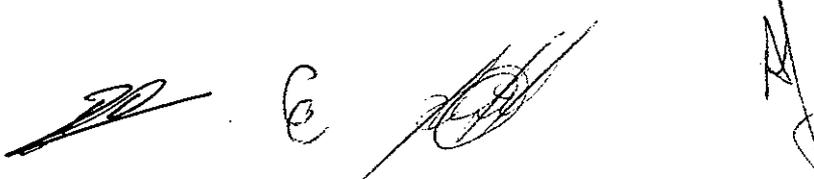
**CUOTA GREMIAL:** Se acuerda que ante solicitud del trabajador interesado, las Empresas descontarán la cuota gremial.

**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, la diferencia por mayor sueldo que corresponda entre su salario y entre el-evaluación de traerás para categorías mayor.

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

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, menos de 3 días a la semana, siendo estas semanas de carácter continuas, en un periodo de 393 jornales.

**VACANTES:** En casos que deban llenarse 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.

**CAMBIOS DE SECCION O DE TURNO:** Cuando el trabajo lo requiera, cualquier empleado, podrá ser cambiado de sección o turno, a condición, de que el sueldos 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.

**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 y siempre que haya cumplido el correspondiente aprendizaje o demuestre la idoneidad para la tarea, el salario de la categoría superior.

**VIATICOS:** 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 151,80 pesos; para el caso de que la distancia sea entre 200 y 299 kilómetros, dicho viático será de 189,76 pesos; si la distancia fuera de 300 kilómetros o mas dicho viático será de 290,97 pesos. Pasados los 450 kilómetros de distancia de auxilio, el trabajador pernochará y volverá al otro día, correspondiéndole viático de 2 días.

Dichos viáticos, en adelante se ajustaran 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.

**REQUISITOS PARA SER OFICIAL:**

- 1) Haber realizado trabajo efectivo como medio oficial durante un tiempo mínimo igual al máximo establecido por el factor experiencia en la categoría.
- 2) Que exista una vacante en la categoría.
- 3) Poseer instrucción regular completa con título certificante cuando sean tareas técnicas o rendir pruebas de suficiencia cuando no lo sean.

- 4) Ser designado por la empresa o que el operario 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.

**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.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Las partes se comprometen a reunirse en forma bipartita a los efectos de discutir y evaluar la implementación de la reducción de la jornada sin pérdida salarial, contando las partes hasta el día 1º de julio de 2009 para negociar. A los efectos de iniciar la discusión la UNTMRA propone pasar de 48hs semanales a 44hs semanales sin pérdida salarial, lo que se aplicará según resultado de la negociación a partir del 1º de julio de 2009.-

**DÉCIMO TERCERO: 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 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 quedar las partes en libertad de acción, se dará intervención al Consejo de Salarios del Grupo 8, 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 31 de diciembre de 2010, de conformidad a lo dispuesto en el párrafo



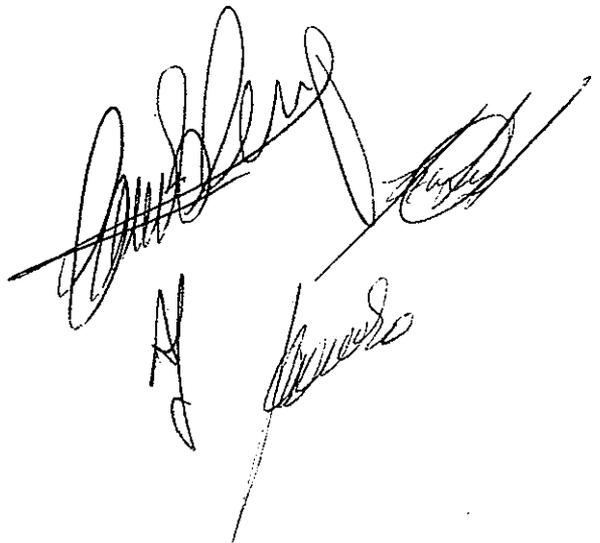
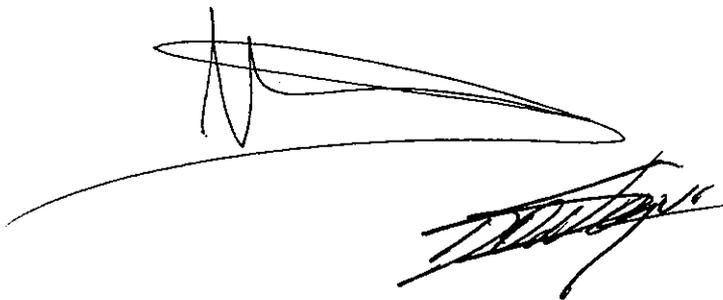
precedente, por razones vinculadas a ajustes salariales o mejora de cualquier naturaleza salarial o reivindicaciones analizadas o sujetas a ser analizadas en el marco del presente Acuerdo. Quedan excluidas las medidas que pueda adoptar la UNTMRA en cumplimiento de las resoluciones de carácter general 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.

**DÉCIMO CUARTO:** Las partes acuerdan A) reunirse a partir del día 1º de octubre de 2010 a los efectos de negociar un nuevo convenio colectivo; B) conformar una Comisión a los efectos de elaborar un proyecto de ley sobre Insolvencia Patronal.-

**DÉCIMO QUINTO:** 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.-

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



Nombre del cargo: Alineador de vehículos

Depende de: Jefe del Sector

Supervisa a: Sin subordinados

Descripción de la tarea:

A partir de órdenes superiores alinea y revisa tren delantero, tren trasero y suspensión, sustituyendo las piezas en mal estado.

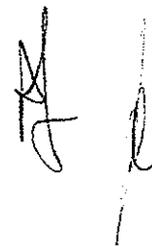
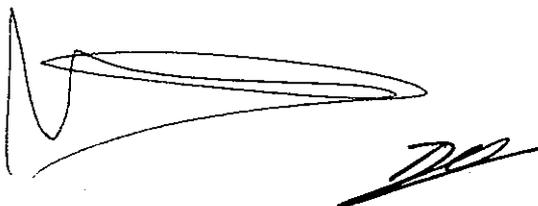
Revisa la geometría del vehículo.

Balancea ruedas y revisa las cubiertas.

Puede realizar otras tareas equivalentes.

PUNTAJE	UBICACIÓN
297	

1



### INSTRUCCIÓN

GRADO	PUNTOS
2	66

Instrucción equivalente a ciclo básico liceal o cursos técnicos específicos, conocer materiales, maquinas y herramientas de uso común en la tarea.

### INICIATIVA Y CRITERIO

GRADO	PUNTOS
3	60

Resuelve detalles producidos por la naturaleza diversificada de su trabajo. Las instrucciones recibidas son generales y muchas veces globales.

### RESPONSABILIDAD SOBRE HERRAMIENTAS Y VEHÍCULOS

GRADO	PUNTOS
3	45

La responsabilidad es alta. Es responsable por el buen uso de herramientas y vehículos de valor alto, con probabilidad de daños medios.

### RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS EXTERNOS Y/O INTERNOS

GRADO	PUNTOS
3	36

Contactos externos y/o internos frecuentes y/o importantes, de naturaleza tal que las consecuencias pueden afectar a la empresa.

### EXPERIENCIA

GRADO	PUNTOS
6	60

De 3 a 5 años.

### CONDICIONES DE TRABAJO

GRADO	PUNTOS
3	18

Trabajo ligeramente sucio, con elementos desagradables como frío, humedad, humo, lluvia, grasas, agua, jabón, etc..

### ESFUERZO FÍSICO

GRADO	PUNTOS
3	12

Continuamente de pie, andando o subiendo escaleras. Levantando objetos de mediano peso.

Nombre del cargo: Inspector de siniestros de vehículos

Depende de: Jefe del Sector

Supervisa a: Sin subordinados

Descripción de la tarea:

A partir de órdenes superiores confecciona planilla de parte de choque en la vía pública, talleres o domicilio (saca fotos, toma declaraciones del accidentado, etc.).

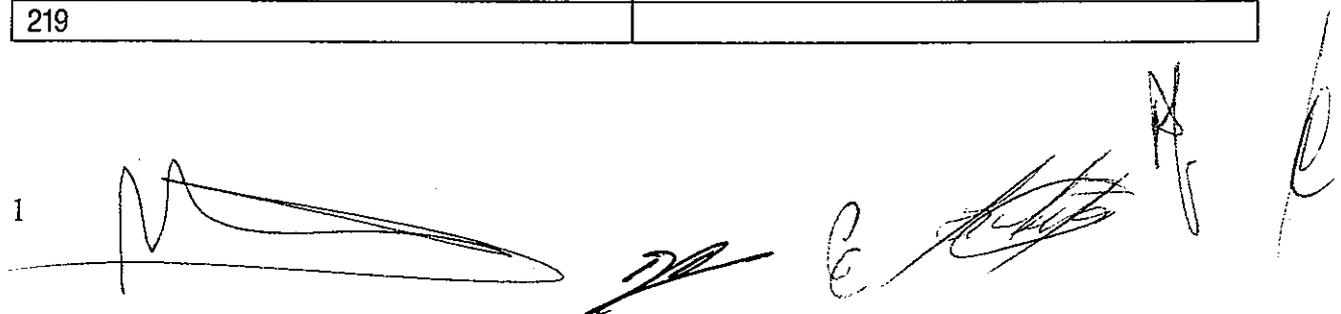
Al asegurar un vehículo realizará la inspección correspondiente.

Realiza la inspección luego de reparado el vehículo y da el visto bueno.

Deberá enviar toda información del asegurado a la empresa correspondiente.

Puede realizar otras tareas equivalentes.

PUNTAJE	UBICACIÓN
219	



**INSTRUCCIÓN**

GRADO	PUNTOS
2	70

Instrucción equivalente a ciclo liceal completo( 6 años) o básico liceal más formación administrativa media, contabilidad básica, operador PC, cursos complementarios específicos.

**RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS EXTERNOS Y/O INTERNOS**

GRADO	PUNTOS
3	75

Contactos externo y/o internos frecuentes e importantes de naturaleza tal, que las consecuencias pueden afectar a la empresa .

**INICIATIVA Y CRITERIO**

GRADO	PUNTOS
2	32

Ejecuta una sucesión de operaciones en un campo bien definido cuando existen procedimientos normales.

Los cambios en las tareas requieren ocasionalmente iniciativa y criterio, acudiendo al superior para consultar aspectos no frecuentes.

**EXPERIENCIA**

GRADO	PUNTOS
2	20

De 3 a 6 meses.

**ESFUERZO MENTAL**

GRADO	PUNTOS
2	12

La tarea es algo compleja, exige fijar la atención en asuntos importantes o concentrarse frecuentemente en tareas rutinaria o no, que exigen cuidado para su resolución.

**CONDICIONES DE TRABAJO**

GRADO	PUNTOS
3	6

Trabajo en lugar no totalmente confortable, con molestias y riesgos de accidentes aunque con baja frecuencia.

**ESFUERZO FÍSICO**

GRADO	PUNTOS
2	4

Trabajo repetitivo de naturaleza mecánica, (mecanografía, digitación de PC, calculadoras), operación de aparatos de comunicación, generalmente sentado, ocasionalmente de pie o andando.

