



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*

---

**COLECTIVOS**

***Grupo 24 - Forestación***

Aviso N° 33118/010 publicado en Diario Oficial el 19/11/2010



**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Sr. Eduardo Brenta

**DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO**  
Sr. Luis Romero

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo el día 8 de noviembre de 2010, reunido el Consejo de Salarios Grupo 24 "Forestación (incluido Bosques, Montes y Turberas") integrado por: Delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Héctor Zapirain, Ing. Agr. Daniel San Román, la Lic. Marcela Barrios y la Dra. Luján Charrutte; Delegados de los Trabajadores: Milton Méndez, Fernando Oyanarte y Pablo Litrizón y en su calidad de asesores los Sres. Juan Charrute y Hugo de los Santos, en su carácter de delegados del sector trabajador al Consejo de Salarios y en representación del Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Anexos (SOIMA), que constituyen domicilio en la Sede Nacional del SOIMA sita en la calle Hocquart 1523; Delegados de los Empleadores: Roberto Falchetti, Enrique Ramos, Rafael Sosa y Jorge Penedo, en su carácter de delegados del sector empleador al Consejo de Salarios y en representación de la Sociedad de Productores Forestales (S.P.F.), que constituyen domicilio en su Sede ubicada en 18 de Julio 1474 apto. 701; Compareciendo el SOIMA y la SPF en su carácter de organizaciones más representativas del respectivo sector involucrado; Y luego de conocidos los Lineamientos Económicos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo, y de recíprocas concesiones entre las partes profesionales,

**ACUERDAN:**

**CAPITULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.**

**PRIMERO: AMBITO DE APLICACIÓN:** Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector forestal incluido en el Grupo 24 de los Consejos de Salarios.

**SEGUNDO: VIGENCIA DEL ACUERDO:** Las partes profesionales (SPF y SOIMA) convienen que la vigencia de las estipulaciones y beneficios del presente acuerdo comenzará a partir del 1 de julio del 2010 y se extinguirá el 31 de diciembre de 2012, salvo lo dispuesto para el Día del Trabajador Forestal, que se regulará según lo pactado en el numeral Décimo Sexto.

**TERCERO:** En el mes de setiembre de 2012 las Partes iniciarán negociaciones con el objetivo de suscribir un nuevo acuerdo.

**CAPITULO II: AJUSTES SALARIALES.**

**CUARTO:** Los salarios vigentes al 30 de junio de 2010 se reajustarán conforme a los siguientes parámetros.

A) Criterios Generales.

\* Inflación: Los ajustes se realizarán en base al valor del centro del rango meta de inflación definido por el BCU vigente al momento del ajuste. Luego de conocida la inflación real el ajuste se realizará según se detalla en el literal B siguiente.

\* Crecimiento basado en el PBI nacional a precios constantes según el siguiente detalle:

1. Si variación del Tipo de Cambio dividido por la variación de la Inflación es menor o igual a 1, el incremento por este concepto será del 70% del crecimiento del PBI nacional.
2. Si variación del Tipo de Cambio dividido por la variación de la Inflación es mayor a 1 y menor a 1,5, el incremento por este concepto será del 80% del crecimiento del PBI nacional.
3. Si variación del Tipo de Cambio dividido por la variación de la Inflación es mayor a 1,5, el incremento por este concepto será del 100% del crecimiento del PBI nacional.

El tipo de cambio utilizado será el interbancario comprador.

\* Correctivo Laudo Anterior. El correctivo de la inflación a realizarse el 1ro. de Julio de 2010 sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2010, es 2,24% correspondiente a la resolución del Consejo de Salarios anterior (Clausula 5 del artículo primero, correspondiente a "Correctivo Final")

\* Correctivos: Se aplicarán correctivos anuales, según se expresa en el literal B siguiente.

B. Ajustes detallados por semestre.

A) 1ro de Julio de 2010

a) inflación esperada del semestre 2,50%

b) crecimiento a cuenta del PBI 2,00%

c) correctivo anterior 2.24%

Total 6.89%

El salario mínimo para el peón común será de 336 pesos nominales (incluye el ficto de alimentación y vivienda)

B) 1ro. de Enero de 2011

a) Inflación esperada del semestre enero-junio 2011

b) 2% por concepto de anticipo de crecimiento del PBI nacional.

El salario mínimo para el peón común será de 356 pesos nominales (incluyen el ficto de alimentación y vivienda)

C) 1ro. de Julio de 2011

1) Inflación esperada del semestre julio/diciembre 2011

2) Correctivo inflación: Variación de la inflación real del período julio 2010-junio 2011 sobre la inflación esperada de igual periodo.

3) Anticipo del 50% del crecimiento del PBI nacional estimado para el 2011

4) Correctivo crecimiento: Crecimiento del PBI real 2010 (enero 2010-diciembre 2010) sobre adelantos otorgados en julio 2010 y enero 2011.

El salario mínimo para el peón común será de 376 pesos nominales (incluye el ficto de alimentación y vivienda)

D) 1ro. de Enero de 2012

a) Inflación esperada del semestre enero-junio 2012

b) Anticipo del 70% del crecimiento del PBI nacional estimado para el 2011 menos el adelanto a cuenta realizado en el ajuste anterior.

El salario mínimo para el peón común será de 396 pesos nominales (incluye el ficto de alimentación y vivienda)

E) 1ro. de Julio de 2011

1) Inflación esperada del semestre julio- diciembre 2012

2) Correctivo inflación: Variación de la inflación real del período julio 2011-junio 2012 sobre la inflación esperada de igual periodo.

3) Anticipo del 50% del crecimiento del PBI nacional estimado para el 2012

4) Correctivo crecimiento: Crecimiento del PBI real 2011 (enero 2011-diciembre 2011) sobre adelantos otorgados en julio 2011 y enero 2012.

El salario mínimo para el peón común será de 416 pesos nominales (incluye el ficto de alimentación y vivienda).

### **CAPITULO III: SALARIOS MINIMOS.**

**QUINTO:** Se establecen los siguientes salarios mínimos nominales por categoría para los trabajadores comprendidos en el sector que reciban alimentación y vivienda ("mantenidos"), los que tendrán vigencia a partir del 1 de julio de 2010:

Peón Común \$ 268.- jornal

Peón Especializado \$ 300.- jornal

Maquinista 1 \$ 350.- jornal

Maquinista 2 \$ 385.- jornal

Maquinista Especializado \$ 405.- jornal

Administrativo \$ 8.497.- mensual

Capataz \$ 10.430.- mensual

Supervisor \$ 11.719.- mensual

Los salarios mínimos nominales a regir en el resto de la vigencia del presente convenio

se ajustarán proporcionalmente conforme al mínimo previsto para el peón común en cada semestre detallado en el capítulo anterior.

**SEXTO:** Los trabajadores que no reciban alimentación y vivienda ("secos") percibirán, además de las remuneraciones establecidas en la cláusula precedente, la suma nominal de \$ 1.700 mensuales (pesos uruguayos mil setecientos) o su equivalente diario de \$ 68 (pesos uruguayos sesenta y ocho) nominales, que se ajustará conforme al Índice de Precios del Consumo del semestre anterior.

#### **CAPITULO IV: CONDICIONES DE TRABAJO.**

**SÉPTIMO:** La delegación de empleadores y la delegación de trabajadores han acordado en este ámbito la regulación de las condiciones de trabajo que se pactan a continuación.

**OCTAVO: DESCANSOS INTERMEDIOS.** En las empresas en que la jornada de trabajo sea continua, los trabajadores gozarán de un descanso intermedio de media hora paga, que se considerará como tiempo trabajado a todos los efectos.

En caso de jornada discontinua, el descanso intermedio será de dos horas y media, no pagas, acordándose por este acuerdo la posibilidad de reducirse hasta una hora no paga, lo que podrá variar por decisión del empleador conforme a los ciclos estacionales (primavera/verano, otoño/invierno).

**NOVENO: DESCANSO SEMANAL:** El descanso semanal será preferentemente el día domingo, sin perjuicio de lo cual las partes podrán convenir que dicho descanso será en otro día de la semana, ya sea fijo o rotativo.

**DECIMO: DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA SEMANAL:** Las partes profesionales manifiestan su acuerdo a que en las empresas se puedan suscribir convenios de distribución de la jornada semanal diferentes a los regímenes que funcionan actualmente, con jornadas de mayor duración y acumulación de descansos y a presentar los convenios que resultaran al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro. A esos efectos las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos de la actividad, la SPF y el SOIMA, firmantes de este Acuerdo, atendiendo a las previsiones de los Convenios Internacionales del Trabajo, manifiestan su conformidad con la implementación de sistemas especiales de distribución de la jornada que cumplan con esas características.

Asimismo, y en acuerdo con el trabajador, se podrá aplicar un régimen de acumulación de los días de descanso semanal a períodos quincenales o mensuales, en cuyo caso, el tiempo de descanso generado deberá ser gozado en forma íntegra y sin interrupciones dentro de la quincena o mes siguiente, según corresponda.

**DECIMO PRIMERO: DISTRIBUCIÓN DEL SÁBADO.** Las partes acuerdan que conforme a la normativa vigente, podrán eliminarse o reducirse las jornadas de los días sábados o del sexto día de trabajo. Cuando ello ocurra, las horas de ese día se distribuirán en los restantes días de la semana, los cuales tendrán una duración de hasta 9 horas 36 minutos, en las jornadas discontinuas, o 9 horas 30 minutos en las jornadas continuas, más el período de descanso intermedio que se disponga y que no se computará como trabajo efectivo a esos efectos.

En cada empresa se podrá adoptar el régimen de jornadas y horarios que considere más adecuado y dentro de una misma empresa se podrán aplicar diversos horarios, según las características propias o exigencias del trabajo.

**DECIMO SEGUNDO: TIEMPO DE TRASLADO:** El tiempo de traslado hacia y desde los lugares de trabajo, no se computará en ningún caso como tiempo trabajado. El trabajo efectivo se computará desde el momento de llegada al establecimiento o lugar de realización de las tareas y hasta la finalización del horario establecido para la jornada laboral.

En los trabajos que se efectúen a distancia de las poblaciones o centros urbanos y

por tratarse de actividad rural, cuando los trabajadores sean conducidos por cuenta del empleador, si la duración del viaje de ida y vuelta desde el límite urbano al lugar de destino o viceversa, es superior a sesenta minutos en cada trayecto, tendrán derecho al cobro de una compensación por traslado equivalente a \$ 47 (pesos uruguayos cuarenta y siete) nominales por cada día efectivamente trabajado en esas condiciones. Esta compensación se ajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que se apliquen los incrementos salariales previstos en este acuerdo.

**DECIMO TERCERO: USO DE MOTOSIERRA PROPIA DEL TRABAJADOR:** Aquellos trabajadores que con el consentimiento del empleador utilicen su propia motosierra percibirán como compensación por concepto de reintegro por el uso y desgaste de la misma una suma equivalente a \$ 158 (pesos uruguayos ciento cincuenta y ocho) por cada día efectivamente trabajado, suma que se incrementará conforme al IPC pasado, en las oportunidades de los ajustes salariales previstos en este acuerdo.

Así mismo se acuerda que en esos casos las empresas deberán proporcionar el combustible y el aceite necesario para el funcionamiento de la motosierra.

**DÉCIMO CUARTO: ROPA DE TRABAJO:** Las empresas proporcionarán, sin cargo y en carácter de préstamo, ropa de trabajo a sus operarios dos veces al año. En tal sentido, entregarán un pantalón y una camisa antes del inicio del verano, y un pantalón y una camisa de abrigo antes del inicio del invierno. Tendrán derecho a recibir este beneficio aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de 100 jornadas continuas efectivamente trabajadas.

**DÉCIMO QUINTO: LICENCIA ESPECIAL PARA EXAMENES GINECOLOGICOS:** Las trabajadoras que se realicen el examen del papanicolau y el de mamografía tendrán derecho a un día de licencia paga adicional anual al previsto legalmente si presentan certificación médica que indique la necesidad de reiterarlos o que acredite que no es posible efectuar ambos exámenes el mismo día.

**DÉCIMO SEXTO: DIA DEL TRABAJADOR FORESTAL:** El día 24 de diciembre se celebrará el Día del Trabajador Forestal, que tendrá el carácter de feriado pago no laborable para los trabajadores de las empresas del sector de actividad y se le aplicará el régimen del art. 18 de la Ley 12.590. Se exceptúa este beneficio del régimen de vencimiento establecida por la cláusula Segunda del presente Acuerdo, y en consecuencia, vencido éste, el beneficio mantendrá su vigencia hasta la celebración de un nuevo convenio.

**DECIMO SÉPTIMO: CARNET DE SALUD.**

El costo del carnet de salud reglamentario, con dos años de vigencia, será de cargo de las empresas.

No le será permitido el ingreso al trabajo al trabajador que no tenga vigente su carnet de salud luego de haber sido intimado y que se le, conceda un plazo mínimo de diez días hábiles para obtenerlo.

**CAPITULO V.- ACTIVIDAD y LICENCIA SINDICAL.**

**DÉCIMO OCTAVO:**

18.1.- Las empresas comprendidas en el presente Grupo de los Consejos de Salarios, están obligadas a:

a.- Facilitar la colocación de avisos y/o carteleras sindicales en lugar adecuado, fijados de común acuerdo con la dirección de la empresa y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.

Asimismo, permitirán a los representantes de los trabajadores que actúen el nombre del SOIMA que distribuyan boletines, folletos, publicaciones u otros documentos del Sindicato entre los trabajadores de la empresa. Los avisos y documentos a que se hace referencia deberán relacionarse con las actividades sindicales normales, y

su colocación y distribución no deberán perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

b.- Siempre que medie consentimiento previo y por escrito del trabajador, las empresas practicarán el descuento por planilla de la cuota sindical, y mensualmente lo verterán al SOIMA, en la forma que este indique, de acuerdo con la normativa vigente.

18.2.- Se reglamenta la licencia sindical para el grupo en los siguientes términos:

A) Horas mensuales de licencia sindical de acuerdo a la Ley 17.940 de los delegados de los comités de base. El o los delegados de los comités de base pertenecientes a las empresas comprendidas en este grupo, tendrán derecho a gozar de 1/2 hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (personal obrero y administrativo por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de 250 horas mensuales y con un tope individual de 100 horas mensuales.

Harán uso de dicha licencia los delegados de los comités de base de las empresas según la siguiente escala:

1 - 5 a 30 trabajadores: 1 delegado titular y 2 delegados suplentes.

2 - 31 a 60 trabajadores: 2 delegados titulares y 3 delegados suplentes.

3 - 61 a 100 trabajadores: 3 delegados titulares y 3 delegados suplentes.

4 - 101 a 150 trabajadores: 4 delegados titulares y 3 delegados suplentes.

5 - más de 150 trabajadores: 5 delegados titulares y 4 delegados suplentes.

Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes no son acumulables a la de los meses siguientes.

B) Horas mensuales de licencia sindical de acuerdo a la Ley 17.940 de los delegados nacionales.

Respecto de los delegados nacionales estos tendrán derecho a 15 horas por mes no acumulativas por cada delegado (aparte de las horas de los delegados de los comités de base) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de 5 delegados nacionales con derecho a este beneficio.

C) Avisos de inasistencia por actividad sindical.

Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el SOIMA a ésta con una antelación no menor a 48 horas previas a su goce. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones excepcionales que así lo justifiquen. El uso de la licencia sindical no deberá entorpecer el proceso productivo de las empresas.

A dichos efectos se deberá coordinar las tareas que son imprescindible a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un trabajador idóneo. En los casos en que se desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento de la empresa, ésta no podrá quedar sin ser cubierta por el personal idóneo al cumplimiento de dichas tareas.

Aunque la decisión final sobre la autorización corresponderá, como en los demás casos a la empresa, se podrá prescindir del preaviso referido en casos excepcionales y urgentes que impliquen el ejercicio de la licencia de un dirigente nacional de SOIMA (máximo: uno por empresa a estos efectos).

## **CAPITULO VI: CLAUSULAS GENERALES.**

### **DÉCIMO NOVENO.- COMISIÓN BIPARTITA**

Créase una Comisión Bipartita, integrada por cuatro integrantes por cada sector profesional, para el estudio de los siguientes temas:

a) Formación profesional, materia en la cual se solicitará en particular la colaboración del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca.

b) Salud y seguridad laboral.

c) Revisión de categorías

d) Régimen de tercerizaciones.

e) Otros temas de interés común que las partes acuerden.

La Comisión reglamentará su propio funcionamiento.

La delegación de trabajadores podrá concurrir a la Comisión con delegados del PIT CNT, debiéndose respetar en todos los casos el número de integrantes antes indicado. Ambas partes podrán concurrir con sus asesores y/o técnicos, con un máximo de dos por cada parte.

Si como consecuencia del funcionamiento de esta Comisión, la licencia sindical eventualmente no fuera suficiente para los delegados trabajadores que participen en ella, se otorgarán hasta un máximo de 10 horas de licencia adicional, remuneradas, mensuales y no acumulativas para ser usufrutuadas entre un máximo de 4 delegados del SOIMA que participen en las reuniones de esta Comisión Bipartita.

#### **VIGESIMO: MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

Los planteos y reclamos sobre los asuntos laborales que se efectúen serán canalizados a través de los mecanismos establecidos en las disposiciones siguientes, con la finalidad de ordenar y regular las discusiones.

El ámbito bipartito que funcione en cada empresa actuará preventivamente, a pedido de cualquiera de las partes y se reunirá dentro de las 72 horas hábiles a partir de la fecha de apertura del procedimiento: pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

Si no se obtuviese acuerdo conciliatorio sobre el diferendo, se consignará en una carta, y se notificará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a fin de solicitar su intervención como mediador y en donde se acordarán los plazos para intentar la solución del diferendo.

**VIGESIMO PRIMERO: RÉGIMEN EN CASO DE MEDIDAS SINDICALES:** En los casos en que, luego de haber finalizado total y formalmente todas las instancias de tentativa de conciliación previstas en este Acuerdo, se suscitara una situación de conflicto en alguna empresa que derive en la adopción de medidas sindicales, se observarán las siguientes disposiciones:

- a) La Organización Sindical deberá comunicar a la Empresa la situación de conflicto, así como las medidas sindicales concretas que se proponga aplicar, con una antelación no menor de 72 horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas; y en igual forma para toda medida no comunicada previamente que posteriormente se decida adoptar.
- b) Se instrumentarán en forma bipartita medidas tendientes a dejar en condiciones normales los procesos y máquinas, a fin de que se pueda reanudar el trabajo en forma habitual una vez regularizada cualquier situación que implique interrupción del mismo. Así mismo acordarán normas que aseguren la no interrupción de recepción de materias primas, la no pérdida de materias en proceso, como así también el cumplimiento de los compromisos de entrega debidamente documentados con anterioridad, tendientes a evitar la pérdida de mercados y asegurar el trabajo futuro.

#### **VIGESIMO SEGUNDO: DEBER DE INFLUENCIA Y MECANISMO DE DENUNCIA.**

En lo que se refiere al debido cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente convenio, las partes asumen su deber de influencia para con sus respectivos asociados y/o afiliados.

Tanto la Sociedad de Productores Forestales como el Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Anexos, tendrán el derecho de denunciar el presente convenio, conforme al siguiente procedimiento:

- a) Existencia comprobada de una violación de las obligaciones que el mismo pone a cargo de la contraparte profesional, y
- b) Comunicación de denuncia por telegrama colacionado librado a la contraparte profesional, dirigido al domicilio constituido en el presente. Asimismo, deberá comunicar, en forma fehaciente, la decisión de denuncia al MTSS, a efectos de que éste actúe



como mediador. La denuncia tendrá efectos diez días hábiles después contados a partir del siguiente de la fecha de remisión del telegrama, plazo que podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes profesionales. Sin perjuicio de la comunicación de denuncia, durante el plazo indicado, las partes procurarán, en forma bipartita o tripartita (ante el MTSS - DINATRA o Consejos de Salarios) solucionar el diferendo y/o situación conflictiva que motiva la denuncia.

Cumplidos los extremos referidos en los literales a) y b) precedentes, y vencido el plazo indicado sin que se retire, por medio fehaciente, la comunicación de denuncia, se configurará sin más trámite la extinción del presente convenio y de sus estipulaciones y beneficios.

La extinción del convenio por el mecanismo de denuncia pactado en esta cláusula, será registrada y publicada por el Poder Ejecutivo, o en su defecto, publicada por la parte denunciante en el Diario Oficial.

**VIGESIMO TERCERO: CLÁUSULA DE PAZ:** Durante la vigencia del presente Acuerdo, las partes se obligan a prescindir de disponer o participar de medidas sindicales colectivas (huelgas, paros, lock out, etc.) que puedan afectar la regularidad del trabajo o el normal desenvolvimiento de las actividades de producción o comerciales, relacionadas directa o indirectamente con los planteos o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de cuales quiera reivindicaciones de naturaleza salarial, o de otros temas incluidos en la negociación de este Acuerdo.

Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT-CNT simultáneamente para todas las ramas de la actividad privada.

La infracción a lo dispuesto precedentemente, incluso luego de agotadas las instancias conciliatorias previstas, configurará la causal de extinción anticipada del presente acuerdo.

**VIGESIMO CUARTO:** Las disposiciones del presente acuerdo no afectarán los regímenes más favorables acordados a nivel de empresa.

**VIGESIMO QUINTO:** El convenio colectivo celebrado entre el SOIMA y la SPF con fecha 3 de julio de 2009, registrado en el Ministerio de Trabajo el 16 de Julio de 2009 con el número 83 del Libro CC L. 24 (expediente 11559/09), se extinguirá el día que entre el vigencia el presente laudo.

**VIGESIMO SEXTO:** Las partes profesionales solicitan al Poder Ejecutivo la urgente inscripción y publicación del presente acuerdo, con miras a promover su rápida entrada en vigencia. Lo dispuesto en el presente convenio entrará a regir una vez que sea registrado y publicado por parte del Poder Ejecutivo. Leído que fue la presente, se ratifica su contenido firmándose a continuación, en 8 ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados.

Héctor Zapirain, Daniel San Román, Marcela Barrios, Luján Charrutti, Milton Méndez, Fernando Oyanarte, Pablo Litrizón, Juan Charrute, Hugo de los Santos, Roberto Falchetti, Enrique Ramos, Rafael Sosa y Jorge Penedo.