



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

Grupo 6 - Industria de la Madera, Celulosa y Papel

Subgrupo 02 - Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras

Aviso N° 37044/010 publicado en Diario Oficial el 23/12/2010



MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA C.I.PRO.MA. Y EL S.O.I.M.A.

En la ciudad de Montevideo, el 10 de diciembre de 2010, en la Sede del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito del Consejo de Salarios del Grupo Nro. 6: "Industria de la Madera, Celulosa y Papel", Sub Grupo 02 "Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras", comparecen por la delegación de empleadores: la Cámara de Industrias Procesadoras de la Madera (CIPROMA), con domicilio a estos efectos, en Wilson Ferreira 1342, Piso 2, Escritorio 201, representada por Cra. Matilde Carrasco, Cr. Enrique Ramos, Dr. Juan José Frascini y Sr. Jorge Pereira, y por la delegación de trabajadores: el Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Anexos (SOIMA), con domicilio en Hocquart 1523/29, representado en este acto por los Sres. Milton Méndez, Fernando Oyanarte y Hugo De los Santos, ambas gremiales en su carácter de organizaciones más representativas del sector de actividad y acuerdan celebrar el siguiente Convenio Colectivo:

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN, FINALIDAD Y VIGENCIA DEL CONVENIO

1.- Ámbito de aplicación.- Las disposiciones del presente Convenio Colectivo tienen carácter nacional y rigen para todas las empresas y trabajadores comprendidos en el Grupo Nro. 6 de los Consejos de Salarios, "Industria de la Madera, Celulosa y Papel", Sub Grupo 02 "Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras".

No comprenden al personal superior y de Dirección, es decir, Directores, Gerentes, Sub Gerentes y personal superior a Jefes de Sección, los que se regirán por las políticas de las empresas, por los acuerdos individuales, o por las regulaciones contractuales según corresponda, en todo lo referente a sus condiciones salariales y laborales.

2.- Finalidad.- Este Convenio es de naturaleza esencialmente bilateral y constituye el resultado integral de intensas negociaciones entre las partes, habiendo realizado ambas recíprocas concesiones, con la finalidad de dicha regulación y al mismo tiempo de asegurar durante su vigencia un clima de paz y normalidad en la actividad productiva de las empresas del sector.

3.- Vigencia.- El presente Convenio Colectivo regirá desde el 1º de julio de 2010 hasta el 30 de junio de 2013. Al vencimiento del plazo establecido, a excepción de las cláusulas sobre ajustes salariales, su vigencia se extenderá hasta que un nuevo convenio colectivo celebrado entre las partes lo sustituya y como máximo por un año más. Transcurrido dicho período sin que se hubiera celebrado un nuevo convenio, cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio, mediante el procedimiento previsto en el artículo 48.

II. CATEGORÍAS, SALARIOS MÍNIMOS Y AJUSTES SALARIALES.

4.- Categorías y salarios mínimos.- A partir del 1º de julio de 2010, las escalas de salarios mínimos nominales por hora o mes (base 8 horas diarias, 48/44 horas semanales) de los trabajadores, que regirán para las categorías que se indican, serán las siguientes:

PERSONAL OBRERO (Jornaleros)

CATEGORÍAS:

(Nota: A partir del 1º de julio de 2010 se elimina de esta escala la categoría de Peón común).

	<u>Julio 2010</u>	<u>Enero 2011</u>
Nº 1. Valor hora.....	\$ 42,50	\$ 47,50

Peón Práctico

Esta categoría comprende a aquellos trabajadores que desempeñan tareas tales como: mover productos y materiales, descortezar, apilar y desapilar, clasificar

primariamente maderas (por medidas, rajaduras, nudos y defectos notorios, y cantos muertos), marcar, etiquetar y embolsar fardos, limpieza, tareas de apoyo en general en cualquier área o taller, serenos, porteros, etc.

Nº 2. Valor hora \$ 46 \$ 50

Peón especializado

Comprende las tareas de aquellos trabajadores que situados al lado de las máquinas las alimentan en forma manual o automática; ayudan al maquinista, recorren las líneas de las máquinas, realizan el flejado manual o semi -mecanizado y clasifican maderas por grado de calidad superior.

Aprendiz afilador

Nº 3.- Valor hora \$ 52 \$ 55,18

Maquinista III

Esta categoría comprende las tareas de aquellos trabajadores que operan máquinas subordinadas al proceso de producción o autopropulsadas, fijas o móviles, con capacidad y experiencia para el mantenimiento básico y regulación de las máquinas. A título de ejemplo y sin que la enumeración resulte taxativa, las máquinas comprendidas son las siguientes: sierras múltiples, canteadoras, chipeadoras, reaserradoras o sierra de cinta, cepilladoras, optimizadoras, moldureras, fresadoras, líneas de clasificación, descortezadoras, guillotinas, apiladoras de láminas, prensas, lijadoras, escuadradoras, tractores, autoelevadores, grúas, cargadores frontales, choferes de camión, etc.

El *Aprendiz de Maquinista*, percibirá un 90% del salario del Maquinista III y deberá completar un mínimo de 150 jornadas de trabajo efectivo en la categoría para acceder, en caso de existir vacantes, a la categoría de Maquinista III.

Medio Oficial Afilador

Para desempeñarse en esta categoría, el trabajador deberá haber completado un mínimo de 300 jornadas de trabajo efectivo como Aprendiz afilador.

Foguista II (calderas)

Aprendiz mecánico/ electricista

Nº 4.- Valor hora \$ 57 \$ 60,50

Maquinista II

Comprende las tareas de operación de máquinas que pautan el ritmo del proceso en una línea de producción, con capacidad y experiencia para el mantenimiento básico y regulación de las mismas. A título de ejemplo, y sin que la enumeración resulte taxativa, se incluyen las siguientes máquinas: sierra de cabecera, debobinadora, faqueadora, secadora, autoclaves o impregnadoras, mesas de alimentación o control de torre de distribución en plantas chipeadoras.

Para ingresar a esta categoría el trabajador deberá haber completado un mínimo de 300 jornadas efectivas de trabajo como Maquinista III.

Oficial Afilador

Tiene que haber completado un mínimo de 300 jornadas de trabajo efectivo como Medio oficial afilador y aprobar una prueba de suficiencia.

Esta categoría de afilador es el nivel máximo en las plantas chipeadoras, debobinadoras o en los talleres de mayor tecnología.

Foguista I (calderas y secado conjuntamente)

Ayudante mecánico/ electricista

Nº 5.- Valor hora \$ 62 \$ 65,80

Maquinista I

Es el operador polivalente cuya función es desempeñarse en forma efectiva y habitual en cualquiera de las máquinas del establecimiento y debe tener un mínimo de 450 jornadas efectivas de trabajo como Maquinista II.

Operador II de generación de energía**Oficial Afilador especializado**

Es aquel trabajador capaz de operar y realizar el mantenimiento de cualquier máquina en el taller de afilado, con conocimiento de materiales (hierro, acero, etc.), de instrumentos de precisión, capaz de hacer tareas de soldaduras, enderezar y tensionar sierras o cintas según la planta.

Medio Oficial mecánico/ electricista

Para desempeñarse en esta categoría el trabajador deberá haber completado un mínimo de 300 jornadas efectivas de labor como Ayudante mecánico / electricista.

Nº 6.- Valor hora \$ 67 \$ 71,10

Oficial mecánico/ electricista

Para desempeñarse en esta categoría el trabajador deberá haber completado un mínimo de 300 jornadas efectivas de labor como Medio Oficial mecánico / electricista, y aprobar una prueba de suficiencia.

Operador I de generación de energía

Nº 7.- Valor hora \$ 72 \$ 76,50

Electromecánico

Nº 8.- Valor hora \$ 82 \$ 87

Capataz o Encargado de área, sección, taller, turno, etc.

Es el trabajador con personal a su cargo, que organiza y distribuye las tareas en el ámbito de su competencia, efectúa el control de los trabajos, capacita a otros operarios, regula la cantidad de herramientas y materiales necesarios para la producción, etc.

En todos los casos en que los trabajadores deban completar determinada cantidad de jornadas de trabajo efectivo para pasar a la categoría inmediata siguiente, el ascenso se producirá siempre que reúna las habilidades y competencias exigidas, exista un cargo vacante y sea designado por la Empresa para ocuparlo.

A partir del 1º de julio de 2011, aunque no se alcanzaran esos valores con los criterios de ajustes previstos en este Convenio, se asegura un salario mínimo nominal por hora para el Peón práctico de \$ 50 (cincuenta pesos uruguayos) y para el Peón especializado de \$ 54 (cincuenta y cuatro pesos uruguayos).

PERSONAL ADMINISTRATIVO (Mensuales)**CATEGORIAS**

Nº 1A.- Cadete	\$ 8.000.....	\$ 8.500
Nº 2A.- Telefonista, Recepcionista.....	\$ 8.500.....	\$ 9.020
Nº 3A.- Administrativo III,	\$ 10.000.....	\$ 10.612
Nº 4A.- Administrativo II	\$ 11.500.....	\$ 12.204
Nº 5A Administrativo I.....	\$ 13.500.....	\$ 14.326

Las categorías establecidas de Administrativos se aplicarán para cualquier área o sector de las empresas, como por ejemplo, Almacén, Compras, Contabilidad, Personal, Producción, etc.

PERSONAL DE SUPERVISION (Mensuales)**CATEGORIA**

Nº 1S.- Supervisor..... \$ 19.000..... \$ 20.163

Los trabajadores cuyos salarios sean inferiores a los mínimos establecidos en este Convenio a partir de las fechas indicadas, incrementarán sus jornales o sueldos en los porcentajes necesarios para alcanzar esos mínimos.

5.- Composición de salarios mínimos.- Los salarios mínimos indicados podrán

integrarse con partidas fijas y variables (incentivos por productividad o rendimiento, comisiones, destajo, etc.). Asimismo, podrán integrar los salarios mínimos las partidas en tickets de alimentación (Art. 167 de la Ley 16.713).

Los salarios mínimos no podrán integrarse con premios o incentivos por presentismo o asiduidad.

En ningún caso, cualquiera sea el sistema salarial existente en las empresas, podrán abonarse salarios inferiores a los mínimos establecidos en este Convenio.

6.- Determinación de categorías.- Las empresas asignarán a cada trabajador sus tareas, que determinarán su categoría y salario mínimo, fijándoles las cargas de labor normales, de modo que se logren los niveles normales de producción, trabajando con ritmo y esfuerzo normal, como prestación de servicio correlativa al salario mínimo correspondiente.

Las empresas podrán tener estructuras de categorías internas y escalas salariales diversas a las previstas en este Convenio, en forma autónoma, según su organización y tecnología, pero en todos los casos deberán respetarse los salarios mínimos establecidos.

7.- Requisitos para la designación de los cargos.- Deberán cumplirse los siguientes requisitos para la designación definitiva de los trabajadores en los cargos vacantes de las categorías, según la estructura determinada por las empresas:

- a) El cumplimiento completo del respectivo período de aprendizaje.
- b) El cumplimiento efectivo de las jornadas mínimas requeridas para cada categoría.
- c) Que se reúnan las habilidades, capacidades, calificaciones y competencias exigidas para su desempeño, según la tecnología de cada empresa.
- d) Que cuando corresponda, para aquellas categorías que así lo requieran por parte de las empresas, se haya aprobado una prueba de suficiencia teórico-práctica ante un Tribunal evaluador o ante el organismo de reconocida idoneidad técnica que las empresas determinen.
- e) Que exista un cargo vacante en dicha categoría y el trabajador sea designado por la Empresa para ocuparlo.

Los períodos de aprendizaje podrán ser reducidos excepcionalmente por las empresas cuando éstas consideren que los trabajadores tienen capacidades y habilidades especiales para ocupar los cargos, en cuyo caso deberán aprobar una prueba de suficiencia.

8.- Movilidad funcional.- Las Empresas podrán asignar a los trabajadores que se encuentran en determinada categoría, cuando el trabajo lo requiera, tareas inherentes a cualquier otra categoría que pertenezca a la misma escala salarial, o inferior, manteniendo su salario, así como también disponer su movilidad en cualquiera de las áreas, secciones o turnos.

9.- Contratos a prueba.- Los contratos a prueba podrán tener una duración variable entre 90 y 180 jornadas efectivas de labor, en función de la complejidad de las tareas y del nivel (4 o superior) para las cuales los trabajadores sean requeridos. Terminada la prueba, si la empresa entiende que el trabajador reúne las condiciones exigidas y satisface sus requerimientos, pasará a tener la calidad de trabajador permanente.

10.- Trabajadores eventuales.- Las empresas podrán contratar trabajadores eventuales por un plazo máximo de 250 jornadas efectivas de labor existiendo razones fundadas que lo justifiquen (Ej. aumento de volumen de trabajo, falta de personal, necesidades temporales, cambios tecnológicos, nuevos procesos productivos, etc.).

11.- Ajustes salariales.- Las remuneraciones de los trabajadores vigentes al 30 de junio de 2010, se ajustarán con una periodicidad semestral, en función de los siguientes componentes:

- * Correctivo inicial del IPC por diferencia entre inflación estimada aplicada y la real operada en el período Julio 2008-Junio 2010 (2,24%).
- * Inflación esperada en base al valor del centro del rango meta de inflación definido por el BCU para el semestre siguiente, vigente al momento del ajuste.
- * Incremento del salario real basado en el crecimiento del PBI nacional a precios constantes, según el siguiente criterio: 80% o 70% del crecimiento del PBI, en función de que el tipo de cambio interbancario comprador supere o no los valores establecidos en este Convenio para cada año civil, con un tope del 5% y sin impacto negativo cuando no haya crecimiento.
- * Anticipos del crecimiento esperado del PBI.
- * Correctivo en más o en menos de la inflación estimada (anual).
- * Correctivo en más o en menos del crecimiento del PBI anticipado (anual).
- * Ajustes superiores para los salarios mínimos por categorías, de acuerdo a los valores establecidos para julio 2010 y Enero 2011, y con un 1% adicional en los ajustes siguientes.

Durante el plazo de vigencia de este acuerdo, se aplicarán seis ajustes semestrales de salarios, en las fechas y en las formas que se indican a continuación:

I) Ajuste salarial del 1° de julio de 2010 - 31 de diciembre de 2010.- Las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 30 de junio de 2010, se incrementarán a partir del 1o de julio de 2010 en un **7,41%**, resultante de la acumulación de los siguientes valores:

-2,24% por concepto de correctivo por la diferencia entre la inflación estimada y la real operada en el período Julio 2008-Junio 2010;

-3% por concepto de inflación proyectada para el semestre julio – diciembre de 2010, tomando como referencia el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) prevista por el BCU para el período indicado;

-2% por concepto de incremento real a cuenta del crecimiento del PBI.

II) Ajuste salarial del 1° de enero de 2011 al 30 de junio de 2011: Las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 31 de diciembre de 2010, se incrementarán a partir del 1° de enero de 2011 en un **5,06%**, resultante de la acumulación de los siguientes valores:

-3% por concepto de inflación proyectada para el semestre enero – julio de 2011, tomando como referencia el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) prevista por el BCU para el período indicado.

-2% por concepto de incremento real a cuenta del crecimiento del PBI.

III) Ajuste salarial del 1° de julio de 2011 al 31 de diciembre de 2011: Las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 30 de junio de 2011, se incrementarán a partir del 1° de julio de 2011, en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- Correctivo anual entre inflación real y aplicada de Julio 2010 a Junio 2011.
- Correctivo del crecimiento del PBI estimado con el real del 2010, aplicando los criterios acordados, y según tipo de cambio menor o mayor a \$ 22 al 31.12.2010.
- Inflación esperada para el 2° semestre 2011, tomando como referencia el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) prevista por el BCU para el período indicado;
- Anticipo del 50% del crecimiento pactado del PBI estimado para 2011.

IV) Ajuste salarial del 1° de enero de 2012 al 30 de junio de 2012: Las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 31 de diciembre de 2011, se incrementarán a

partir del 1° de enero de 2012 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- Inflación esperada para el 1° semestre 2012, tomando como referencia el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) prevista por el BCU para el período indicado.
- Anticipo del 25% del crecimiento pactado del PBI para 2011.

V) Ajuste salarial del 1° de julio de 2012 al 31 de diciembre de 2012: Las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 30 de junio de 2012, se incrementarán a partir del 1° de julio de 2012 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- Correctivo anual entre la inflación real y aplicada de Julio 2011 a Junio 2012.
- Correctivo del crecimiento del PBI estimado con el real del 2011, aplicando los criterios acordados, y según tipo de cambio menor o mayor a \$ 23 al 31.12.2011.
- Inflación esperada para el 2° semestre 2012, tomando como referencia el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) prevista por el BCU para el período indicado.
- Anticipo del 50% del crecimiento pactado del PBI estimado para 2012.

VI) Ajuste salarial del 1° de enero de 2013 al 30 de junio de 2013: Las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 31 de diciembre de 2012, se incrementarán a partir del 1° de enero de 2013 en el porcentaje resultante de los siguientes valores:

- Inflación esperada para el 1° semestre 2013, tomando como referencia el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) prevista por el BCU para el período indicado.
- Anticipo del 25% del crecimiento pactado del PBI para 2012 (la referencia al tipo de cambio es mayor o menor a \$ 24 al 31.12.12).

III.- CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS LABORALES.

12.- Distribución de la jornada semanal.- Las partes 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 representativas de la actividad, la CIPROMA y el SOIMA, firmantes de este Acuerdo, atendiendo a las previsiones del Convenio Internacional del Trabajo Nro. 1, manifiestan su conformidad con la implementación de sistemas especiales de distribución de la jornada que cumplan con esas características.

13.- 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 redistribuirán en los restantes días de la semana, debiéndose en todos los casos respetar los límites legales de la jornada de trabajo.

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

Esta disposición de cumplimiento, sin necesidad de otro instrumento, a la exigencia del Convenio Internacional del Trabajo N° 1 relativa al convenio entre las organizaciones patronales y obreras requerido para que dicha distribución sea aplicada a nivel de las empresas.

14.- Reducciones de Jornada.- Cuando por razones de trabajo sea necesario reducir

los horarios de labor o la cantidad de jornadas semanales, las empresas podrán acordar con el SOIMA, un régimen diferente al ordinario, por el plazo que estimen conveniente, sin que ello pueda dar lugar a reclamaciones por consecuencia de dichas reducciones de tiempo trabajado. En caso de no existir acuerdo, se aplicarán las disposiciones legales pertinentes (Decreto – Ley N° 15.180 y Ley N° 18.399).

15.- 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 considerara como tiempo trabajado a todos los efectos.

En caso de jornada discontinua, el descanso intermedio –que a ningún efecto podrá ser considerado como trabajo efectivo- será de dos horas no pagas, acordándose por este Convenio y sin necesidad de un nuevo instrumento la posibilidad de reducirse hasta una hora no paga, lo que podrá variar conforme a los ciclos estacionales.

16.- Fraccionamiento de licencias y cómputo de feriados.- La licencia anual de cada trabajador podrá fraccionarse en dos períodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a 10 (diez) días continuos, y se podrán computar los días feriados laborables, incluso los de Carnaval y Semana Santa o Turismo.

Lo dispuesto precedentemente no impide que la licencia anual pueda gozarse en un solo período.

17.- Transporte y trabajos fuera del establecimiento.- a) 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.

b) En los trabajos que se efectúen a distancia de las poblaciones o centros urbanos, cuando los trabajadores sean conducidos por las empresas, si la duración del viaje de ida o vuelta desde el límite urbano al lugar de destino o viceversa, es superior a sesenta (60) minutos en alguno de los trayectos, tendrán derecho a percibir una compensación de \$ 50 (cincuenta pesos uruguayos) por cada jornada efectivamente trabajada en esas condiciones. Esta compensación se ajustará anualmente, a partir del 1° de julio de 2011, según la variación operada en el IPC del año inmediato anterior.

c) Los gastos de transporte, alimentación y hospedaje de los trabajadores que cumplan tareas fuera del establecimiento donde habitualmente trabajan, se abonarán en forma previa por el empleador. Las empresas podrán exigir a los trabajadores que rindan cuenta de los gastos solventados.

18.- Uniformes y Ropa de trabajo.- Las empresas proporcionarán, sin costo, a sus trabajadores, para su uso obligatorio, a partir del año 2011 y durante la vigencia de este Convenio, lo siguiente:

a. Un equipo de invierno, antes del 15 de junio de cada año, consistente en un mameluco o un pantalón y camisa de material duradero apto para el trabajo;

b. Un equipo de verano, antes del 15 de diciembre de cada año, consistente en un pantalón y una camisa de tela liviana y manga corta o dos remeras de algodón o similar.

c. En los lugares donde sea necesario trabajar a la intemperie o en condiciones similares, también se entregará ropa de abrigo (un buzo o campera polar) y en su caso equipos de lluvia.

Además, las empresas entregarán los equipos de protección y calzados de seguridad que indique la normativa vigente, así como las herramientas que éstas consideren necesarias para la ejecución de las tareas.

Asimismo las empresas entregarán a la brevedad un uniforme de verano correspondiente al año 2010.

19.- Licencia por exámenes ginecológicos.- Las trabajadoras que se realicen los exámenes de Papanicolau y de Mamografías, tendrán derecho a un día de licencia

paga adicional anual al establecido por la ley vigente, si se acredita que no es posible efectuar ambos exámenes el mismo día o si presentan certificado médico que indique la necesidad de reiterarlos.

20.- Día del Trabajador de la Industria de la Madera.- El día 24 de diciembre se celebrará el Día del Trabajador de la Industria de la Madera, 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.

21.- Carné de salud.- El costo del carné de salud reglamentario, será de cargo de las empresas cada dos años.

22.- Integración del aguinaldo.- Para el cálculo del sueldo anual complementario, las partes acuerdan que las empresas incluyan lo percibido en el período correspondiente por concepto de salario vacacional legal (ley 16.101), así como, en su caso, la porción del valor de los tickets de alimentación que forme parte de los salarios mínimos.

23.- Nocturnidad.- Los trabajadores que desempeñen tareas en el turno nocturno, ya sea total o parcialmente, percibirán durante la vigencia de este Convenio, una compensación equivalente al 20% del salario base correspondiente a las horas efectivamente trabajadas en dicho turno

Se considera turno nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, o una hora antes o una hora después, según los horarios de los turnos que rijan en las empresas.

Esta bonificación será abonada únicamente en ocasión del trabajo nocturno; por lo cual el operario no la continuará percibiendo si pasa a realizar tareas en los turnos diurnos, sin que esto pueda considerarse una rebaja de salario.

En los casos en que el operario del turno nocturno fijo sea trasladado al turno diurno por decisión de la empresa y sin que hubiere dado motivo a ello, cuando haya trabajado en el turno de la noche más de 280 jornadas en el último año móvil, tendrá derecho a percibir el 20% (veinte por ciento) de compensación por horario nocturno durante 60 jornadas más, continuas o discontinuas. Pasadas las mismas dejará de cobrar esta bonificación sin que esto pueda considerarse rebaja de salario.

Lo dispuesto precedentemente no regirá en los casos en que el turno nocturno sea rotativo.

24.- Licencias por enfermedad.- Los trabajadores que hayan sido certificados por enfermedad y amparados con el subsidio correspondiente, deberán justificar sus inasistencias presentando en las empresas copia de la certificación laboral efectuada por el médico del Prestador de Salud correspondiente al Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS).

25.- Complemento de salario vacacional.- Durante la vigencia del presente convenio, las empresas comprendidas en el mismo abonarán a sus trabajadores que individualmente hayan cumplido con la condición prevista para su otorgamiento, una suma complementaria del salario vacacional (Art. 11, Decreto 113/996) que se abonará simultáneamente con el salario vacacional legal (Ley 16.101), y en caso de fraccionamiento de la licencia, cuando se goce el segundo período, con la salvedad dispuesta al final de este artículo.

El monto de este beneficio será de \$ 3.500 (pesos uruguayos tres mil quinientos), suma estipulada sobre la base de 20 días o más de licencia anual, o de su valor proporcional a los días de licencia generados en el caso de aquellos trabajadores que tuvieran derecho a gozar un período menor como consecuencia de su fecha de ingreso a las empresas.

El valor de este complemento será reajustado en el mes de enero de los años 2012 y 2013, en el mismo porcentaje de la variación del IPC operada en los años 2011 y

2012, respectivamente. A esos efectos, las partes se reunirán para fijar con certeza la nueva cuantía de este complemento del salario vacacional.

Será condición excluyente del derecho a cobrar este beneficio que durante el período correspondiente a su generación los trabajadores hayan cumplido con la cláusula de paz (Art. 43), los mecanismos de prevención y solución de conflictos (Art. 41) y el régimen en caso de medidas sindicales (Art. 42).

En tal sentido, a los efectos del cobro de este beneficio por primera vez, y del control del cumplimiento de la condición resolutoria mencionada, se tomará en consideración el período comprendido entre la firma de este Convenio y el 30 de junio de 2011. Si con anterioridad a esa fecha los trabajadores ya hubieran gozado la totalidad de la licencia correspondiente al año 2011, siempre que se haya cumplido la condición las empresas abonarán el beneficio en el transcurso del mes de julio de 2011. Y en cuanto al cobro del beneficio que se genere en el año 2011, el cumplimiento de la condición se controlará en el período 1º de julio-31 de diciembre de 2011.

26.- Suplencias y asignaciones temporarias.- Si por ausencia del operario titular de un puesto de trabajo, el mismo deba ser asignado temporalmente por las empresas a otro operario titular de una categoría de salario mínimo inferior, este último percibirá durante la suplencia la diferencia con el salario mínimo que corresponda a la categoría de la tarea que haya pasado a realizar, por el tiempo en que efectivamente la realice. y siempre que haya cumplido el respectivo período de aprendizaje o las jornadas mínimas efectivas requeridas en su caso.

Lo dispuesto precedentemente será de aplicación también, cuando por necesidades de producción deban asignarse temporalmente a un trabajador tareas que correspondan a una categoría superior a la suya.

En caso de suplencias, el límite de duración de las mismas estará determinado por el plazo de reintegro del titular; y en el caso de otras asignaciones temporarias, el plazo máximo será de 280 jornadas de trabajo efectivo en la tarea de la categoría superior en el último año móvil.

27.- Trabajo mínimo asegurado en jornadas reducidas.- En caso de realizarse jornadas de trabajo inferiores a cuatro (4) horas, se abonará a los operarios convocados el salario correspondiente a media jornada, como si efectivamente las hubiere trabajado. En este caso, las empresas podrán exigir al trabajador la permanencia en la planta y la realización obligatoria de otras tareas que le sean asignadas.

28.- Tercerizaciones.- Las Empresas y los Comités de Base del SOIMA, a pedido de cualquiera de las partes, se comprometen a analizar en forma bipartita la situación de las empresas tercerizadas que se encuentren comprendidas en las disposiciones de las leyes N° 18.099 y 18.251, para evaluar el cumplimiento de las normas legales en cuanto a los derechos de los trabajadores dependientes de las mismas.

29.- Fecha de pago del aguinaldo.- Las empresas abonarán el primer medio aguinaldo el 20 de junio y el segundo medio aguinaldo el 20 de diciembre de cada año durante la vigencia de este acuerdo.

IV.- ACTIVIDADES SINDICALES

30.- Cartelera sindical.- a) Las empresas se comprometen, de acuerdo a la normativa vigente, a facilitar la colocación y utilización de una cartelera sindical en un lugar adecuado, expresamente determinado por las empresas, visible para todos los trabajadores. b) El uso de la cartelera estará reservado pura y exclusivamente para las comunicaciones de carácter gremial y social. Los comunicados serán netamente informativos y no podrán contener textos ofensivos ni hacia los trabajadores ni hacia la empresa ni sus directivos. c) El manejo de la misma, para su mejor funcionamiento, será responsabilidad de un trabajador que será designado por el sindicato.

31.- Distribución de documentos del sindicato.- Las empresas permitirán a los

representantes de los trabajadores la distribución, fuera de sus horarios de trabajo, de boletines, folletos, publicaciones u otros documentos del Sindicato entre los trabajadores de la empresa, en forma ordenada y en aquellos lugares previamente autorizados por la empresa.

32.-Descuento por planilla de cuota sindical.- Siempre que medie consentimiento por escrito de cada trabajador, las empresas practicarán el descuento por planilla de la cuota sindical de acuerdo a la normativa vigente y mensualmente lo verterán al Comité de Base del SOIMA en la empresa, en la forma que indique de modo fehaciente la organización sindical.

33.- Licencia sindical.- Las Empresas pagarán las horas en que deban cumplir tareas sindicales los integrantes de la dirección de sus respectivos sindicatos o delegados, de conformidad con la ley 17.940 y en los siguientes términos:

1) Horas mensuales de licencia sindical:

A) Los delegados de los Comités de Base del SOIMA pertenecientes a las empresas comprendidas en este grupo, que tengan como mínimo cinco trabajadores, tendrán derecho a gozar de media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (personal obrero y administrativo) por concepto de licencia sindical, con un mínimo de 8 (ocho) horas y un máximo de 100 (cien) horas mensuales.

Los delegados harán uso de dicha licencia según la siguiente escala:

-De 5 a 30 trabajadores: 1 delegado titular y 1 delegado suplente.

-De 31 a 60 trabajadores: 2 delegados titulares y 1 delegado suplente.

-De 61 a 100 trabajadores: 3 delegados titulares y 1 delegado suplente.

-De 101 a 150 trabajadores: 4 delegados titulares y 2 delegados suplentes.

-Más de 151 trabajadores: 5 delegados titulares y 2 delegados suplentes.

La afiliación a la organización sindical será libre desde el momento del ingreso, pero los trabajadores con contratos a prueba o eventuales no podrán tener la calidad de delegados sindicales, ni gozar de la licencia sindical.

B) Los miembros de la Comisión Directiva del SOIMA, tendrán derecho a gozar, además de las horas de licencia sindical que les corresponda por aplicación del literal A) de este artículo, hasta 16 horas en total de licencia sindical pagas y hasta 8 horas de licencia sindical no pagas, siempre que no hagan uso de las mismas más de dos trabajadores a la vez pertenecientes a la misma empresa y con el tope del 50% del número de horas que le corresponda a la empresa por aplicación del régimen establecido en el literal anterior y cumpliéndose las mismas condiciones para su otorgamiento.

El SOIMA presentará en tiempo y forma a cada empresa que cuente con trabajadores que integren el Consejo Directivo Nacional de este Sindicato, una nota membretada, firmada por los representantes del mismo, acreditando esta situación.

2) Avisos de inasistencia por actividad sindical:

Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el Comité de base del SOIMA a la empresa con una antelación no menor a las 72 (setenta y dos) horas previas a su goce y deberán contar con la aprobación escrita y el respaldo del SOIMA. 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 entre el Comité de Base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles con la finalidad de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un trabajador idóneo. En los casos en que los delegados cumplan tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento o planta industrial, éstas no podrán quedar sin ser cubiertas por personal idóneo para el cumplimiento de dichas tareas.

3) Fraccionamiento de las horas de licencia sindical:

La utilización de la licencia sindical podrá dividirse en fracciones de 4 horas (media jornada).

4) No acumulación de licencia sindical no utilizada:

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

5) Las horas y/o jornales abonados como licencia sindical, al valor correspondiente al salario del trabajador que haga uso de la misma, se considerarán a los efectos legales como trabajo efectivo, pero no serán tenidas en cuenta para lo dispuesto en el Art. 26.

34.-Traslados de delegados del SOIMA nacional.- Las empresas empleadoras de dirigentes o miembros del Consejo Directivo Nacional del SOIMA, le proporcionarán anualmente al Sindicato, a partir del año 2011 y durante la vigencia de este Convenio, 12 (doce) pasajes de Ida y Vuelta en ómnibus, abiertos, para facilitar los traslados de los delegados desde el lugar de ubicación de las plantas industriales en las que trabajan hasta Montevideo y viceversa. Dichos pasajes se entregarán, a razón de 4 (cuatro) por vez en los meses de marzo, julio y noviembre de cada año.

El SOIMA deberá presentar en tiempo y forma a cada empresa que cuente con trabajadores que integren el Consejo Directivo Nacional una nota membretada, firmada por los representantes legales del mismo, acreditando esta situación.

Asimismo, el SOIMA comunicará en forma fehaciente el nombre de la o de las personas autorizadas a recibir los pasajes de las empresas.

35.- Asambleas Sindicales. - Las empresas permitirán a las organizaciones sindicales que existan en las mismas, durante la vigencia de este Convenio, la realización de asambleas dentro de sus establecimientos, los días laborables, las que deberán ser comunicadas previamente a las empresas con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas hábiles.

Dichas asambleas deberán realizarse en los lugares determinados específicamente y autorizados por las empresas, y tener lugar exclusivamente fuera de los horarios de trabajo de los participantes.

La fijación de las asambleas se hará sin perturbar la producción y preferentemente antes de comenzar o después de finalizar la jornada laboral.

Para la participación en las asambleas de personas ajenas a la plantilla de trabajadores de las empresas, que tengan la calidad de dirigentes o delegados nacionales del SOIMA, se requerirá autorización especial de las empresas, la cual en su caso deberá solicitarse con antelación suficiente.

V.- SEGURIDAD, HIGIENE LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL.

36. – Importancia.- Las partes reafirman la importancia que le asignan a toda la temática de seguridad, salud ocupacional e higiene laboral y se comprometen a controlar el fiel cumplimiento de todas las obligaciones establecidas por la normativa laboral y de la seguridad social vigentes, ya sea de índole legal, reglamentaria o interna, así como a adoptar los máximos esfuerzos para la prevención de accidentes.

37. – Instrumentos.- A los efectos de la profundización en el tratamiento y solución de la temática de seguridad, higiene laboral y salud ocupacional, y del compromiso y participación de las partes, se consideran importantes los siguientes instrumentos:

A) Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo. En cada empresa, ha de establecerse un Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, en el que se tendrán en cuenta las bases dispuestas en la Ley 5.032, su decreto reglamentario 406/988, el Convenio Internacional del Trabajo N° 155 y su decreto reglamentario 291/007, así como toda otra norma que sea de aplicación.

B) Comisión Bipartita de Seguridad y Salud en el Trabajo.- En cada empresa donde aún no exista, se creará una Comisión específica bipartita para la cooperación

en el ámbito de la empresa respecto a cometidos previstos en materia de seguridad e higiene por el decreto del Poder Ejecutivo No. 291/007, de fecha 13 de Agosto de 2007 reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo N° 155, y para el seguimiento del cumplimiento del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa. Estará integrada, como mínimo, por dos representantes de la Empresa, y por dos delegados de seguridad y salud ocupacional elegidos a tales efectos por los trabajadores de la Empresa, entre el personal permanente de la nómina, debiendo tener en cuenta que posean aptitudes específicas en la materia.

Se reunirá periódicamente, con la frecuencia que se acuerde en cada empresa, como mínimo en forma mensual, con la finalidad de intercambiar informaciones sobre toda esta temática y de analizar conjuntamente los aspectos que deban mejorarse. En las reuniones de la Comisión podrán participar asesores o técnicos que las partes estimen pertinente, previa comunicación a la otra parte, así como invitados especiales. Se labrarán actas resumidas de las reuniones de la Comisión, en las que se dejará constancia de los temas tratados.

Los delegados de los trabajadores serán capacitados y entrenados para el cumplimiento de sus funciones en esta área, mediante la asistencia a los cursos que se entiendan apropiados y de utilidad. La Empresa se hará cargo de proporcionar dicha capacitación. Entre los cometidos de la Comisión se incluye la evaluación de las aptitudes de los delegados de los trabajadores en lo concerniente a la temática específica de seguridad y salud en el trabajo, y al cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades.

Los miembros de la Comisión Bipartita pondrán en conocimiento de los Técnicos Previsionistas de la Empresa o en su ausencia del Supervisor de la sección respectiva, cualquier situación que pueda implicar riesgos de accidente de trabajo o cualquier tipo de daño en la salud de los trabajadores.

En caso de existir diferencias en el ámbito de la Comisión Bipartita relacionadas con la aplicación de normas o prácticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se pondrán en conocimiento de la Comisión Tripartita Sectorial de la Madera que se constituya o de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, a los efectos pertinentes.

C) Políticas de Recursos Humanos de las Empresas. - Las disposiciones precedentes no obstan a la aplicación de las políticas de recursos humanos que, en el ejercicio de sus potestades de dirección y para el cumplimiento de sus responsabilidades legales en la materia, las Empresas consideren apropiadas con el objeto de lograr una mayor información, cooperación y participación de los trabajadores en relación a las situaciones de riesgo en las áreas de trabajo y sobre la mejora en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

VI.- RELACIONES LABORALES Y MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

38.-Comisión Bipartita Sectorial. - Las relaciones laborales colectivas se llevarán a cabo a través de una Comisión Bipartita para el sector de actividad, en la que estarán representadas las partes, con un máximo de seis miembros, tres en representación de cada parte. Las partes se comunicarán mutuamente la nómina de representantes y las actualizaciones correspondientes.

El quórum mínimo para sesionar será de cuatro miembros, dos en representación de cada parte. Ambas partes podrán concurrir con sus asesores y/o técnicos.

Serán cometidos de la Comisión Bipartita Sectorial, entre otros:

- a) Supervisar, en el ámbito del sector de actividad la aplicación y el cumplimiento del presente Convenio.
- b) Realizar otros acuerdos laborales o convenios colectivos.
- c) Revisar la determinación de las categorías previstas en este Convenio.

- d) Evaluar las necesidades de formación profesional en la industria y analizar los medios para un mejor aprovechamiento del INEFOP a nivel de la rama de actividad.
- e) Intervenir en los diferendos que versen sobre la interpretación o aplicación del presente convenio o de otros que pudieran celebrarse.
- f) Participar con fines preventivos y conciliatorios en cualesquiera diferendos de naturaleza colectiva o individual que pudieran derivar eventualmente en una situación conflictiva.
- g) Intercambiar informaciones de interés para las buenas relaciones laborales colectivas, debiendo mantener reserva de aquella información de carácter confidencial.
- h) Determinar los sectores o áreas sensibles en las empresas a los efectos de lo dispuesto en el Art. 42.

La Comisión podrá funcionar en forma Tripartita, incluyendo a los delegados del Poder Ejecutivo del Consejo de Salarios del Grupo 6, cuando las partes lo consideren necesario.

39.-Ámbito Bipartito interno en las Empresas.- Las relaciones laborales colectivas entre las empresas y sus trabajadores afiliados al SOIMA, así como todas las cuestiones, planteos, medidas, reclamos o resoluciones, que atañen a dichas relaciones, serán regidas por las normas legales, convencionales y reglamentarias aplicables, y canalizadas en forma previa a cualquier decisión a través del ámbito bipartito de diálogo y negociación que se implementa por este acuerdo y que se denominará Comisión de Relaciones Laborales Bipartita, y del procedimiento establecido en las disposiciones siguientes, con la finalidad de evitar el surgimiento de conflictos que impliquen la paralización del proceso productivo y la pérdida de jornadas de trabajo.

40. - Comisión de Relaciones Laborales Bipartita.-

40.1. Integración: La Comisión de Relaciones Laborales Bipartita, estará compuesta por 3 (tres) Delegados titulares, con sus suplentes respectivos, por cada parte, es decir, la Empresa y el Comité de Base del SOIMA.

Las partes se comunicarán mutuamente la nómina de representantes y las actualizaciones correspondientes.

Cuando se considere necesario o conveniente por la naturaleza de los asuntos específicos a tratar, se podrá invitar a participar de la reunión a un delegado de sección o a directivos o técnicos de la Empresa que no sean miembros de la Comisión. Asimismo, la representación sindical podrá concurrir, cuando lo estime necesario, con dirigentes o delegados del SOIMA, hasta un máximo de dos personas.

40.2. Reuniones: La Comisión se reunirá con una periodicidad mensual, sin perjuicio de hacerlo cuando fuera necesario, y la duración máxima de las reuniones será de 2 (dos) horas, pudiendo las partes extenderlas cuando lo consideren oportuno. El quórum mínimo para sesionar será de cuatro miembros, dos en representación de cada parte firmante.

40.3 -Cometidos: Los cometidos de la Comisión de Relaciones Laborales Bipartita serán:

- a) Verificar, en el ámbito de la Empresa, la aplicación y el cumplimiento de la normativa laboral y de la Seguridad Social, así como de los acuerdos laborales o convenios colectivos aplicables, y de los mecanismos de prevención y solución de diferendos que por este Convenio se crean.
- b) Realizar acuerdos o convenios laborales internos, teniendo en cuenta los convenios colectivos existentes a nivel de sector de actividad en lo que fuere pertinente.
- c) Intervenir con fines preventivos y conciliatorios en los diferendos que tengan que ver con el relacionamiento laboral, ya sea de naturaleza colectiva o individual, que pudieran derivar eventualmente en una situación conflictiva.
- d) Intervenir en los diferendos que versen sobre la interpretación o aplicación de los acuerdos o convenios laborales internos vigentes para el personal obrero de

la empresa.

- e) Intercambiar informaciones de interés para las buenas relaciones laborales colectivas internas. Se recomienda especialmente con carácter previo en casos de sanciones disciplinarias graves o despidos, o de medidas que impliquen cambios tecnológicos, modificación de procesos productivos, pérdida significativa de puestos de trabajo o reducción de la jornada. Ello no limitará el ejercicio de la potestad disciplinaria ni los poderes de organización y dirección de la empresa.
- f) Analizar el absentismo laboral y la siniestralidad, así como sus causas y medios posibles para reducir la problemática que generan.

41.- Mecanismos de prevención y solución de conflictos.- Los planteos y reclamos sobre los asuntos laborales, así como acciones de cualquiera de las partes que puedan derivar eventualmente en una situación conflictiva, serán canalizados a través de los mecanismos establecidos en las disposiciones siguientes, con la finalidad de ordenar y regular las discusiones y evitar el surgimiento de conflictos.

En las situaciones previstas en los literales c) , d) y e) del Artículo 40.3 precedente, la Comisión de Relaciones Laborales Bipartita que funcione en cada Empresa actuará a pedido de cualquiera de las partes y se reunirá dentro de las 72 horas hábiles de recibida la notificación, salvo que las partes de común acuerdo decidieran otro plazo. Deberá concluir sus tareas dentro del plazo de 10 (diez) días hábiles a partir de la fecha de su primera reunión; pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

Si se obtuviese acuerdo conciliatorio sobre el diferendo, se consignará en un acta. Si agotadas las instancias conciliatorias entre las partes no se hubiese obtenido el acuerdo, se comunicará la situación a la Comisión Bipartita del Sector, la que intervendrá a fin de colaborar en la posible solución del diferendo.

Si se obtuviese acuerdo conciliatorio sobre el diferendo, la Comisión lo consignará en un acta.

Si transcurrido el plazo de 5 (cinco) días hábiles, la participación de esta Comisión también fracasare, 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.

Si ante el MTSS no se dieran resultados satisfactorios para las partes, vencidos los plazos acordados, quedarán las mismas en libertad de emprender las acciones que crean convenientes, cuidando que no sean violatorias de las obligaciones asumidas en este Convenio.

42.- 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 tendentes 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. Asimismo se acordarán procedimientos y guardias gremiales y de la empresa que aseguren la no interrupción de recepción de materias primas o insumos industriales, la no pérdida o afectación de materias primas o productos en proceso, la no interrupción de procesos o máquinas que requieren un funcionamiento continuo por

su naturaleza o por necesidades específicas, 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.

43.- Cláusula de Paz.- Durante la vigencia del presente Convenio, 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 fabriles o comerciales de las empresas, relacionadas directa o indirectamente con planteos o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de cualesquiera reivindicaciones económicas, o de otros temas incluidos total o parcialmente en la negociación de este Convenio o acordados en el mismo.

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 o de la industria en su conjunto. En caso de medidas generales del PIT CNT el SOIMA se compromete a que su aplicación afecte mínimamente la normalidad y continuidad en las empresas del sector.

La infracción a lo dispuesto precedentemente, incluso luego de agotadas las instancias conciliatorias previstas, configurará la causal de extinción anticipada a que se refiere el Art. 47.

VII.- DISPOSICIONES GENERALES.

44.- Las disposiciones del presente acuerdo no afectarán los regímenes más favorables acordados a nivel de las empresas.

45.- Interpretación y aplicación del Convenio.- Cualquier duda, controversia o aclaración sobre la interpretación o aplicación de las cláusulas del presente Convenio será dilucidada en el ámbito de la Comisión Bipartita Sectorial.

46.- Pago de retroactividad.- La retroactividad generada por el ajuste salarial vigente a partir del mes de julio de 2010, correspondiente a los cinco meses transcurridos hasta noviembre de 2010 inclusive, será abonada por las empresas en un solo pago dentro de los 10 días siguientes a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Diario Oficial, sin perjuicio que en las empresas pueda acordarse con el respectivo Comité de Base del SOIMA, por razones fundadas, una forma de pago diferente.

47.- Extinción del Acuerdo.- Las disposiciones del presente Acuerdo y los beneficios y estipulaciones establecidos, se extinguirán al vencimiento de su plazo de vigencia, ya sea por el transcurso del tiempo o por la instrumentación de la denuncia.

La expresada extinción se operará, con los mismos efectos, en forma anticipada al vencimiento del plazo, por la denuncia unilateral basada en el incumplimiento de las obligaciones asumidas o en la realización de actos o hechos contrarios a lo establecido en el presente Convenio.

La extinción se operará asimismo, con los mismos efectos, en forma anticipada al vencimiento del plazo, respecto de una de las Empresas miembros de la CIPROMA y del Comité de Base del SOIMA, por la realización de actos o hechos contrarios a lo establecido en el presente Convenio, que afecte exclusivamente el ámbito de dicha empresa. En tal caso, la denuncia por esa causa igualmente deberá instrumentarse a través de la CIPROMA o del SOIMA, pero aplicable exclusivamente al ámbito de la empresa.

48.- Procedimiento de denuncia.- Cualquiera de las partes firmantes, es decir, la CIPROMA y el SOIMA, tendrán el derecho de denunciar el presente convenio, por la existencia comprobada de una violación de las obligaciones que el mismo pone a cargo de la contraparte, o por el vencimiento del plazo de vigencia del Convenio según lo estipulado en el Art. 3.

El procedimiento para el tratamiento de la denuncia será diferente en las situaciones que la habiliten.

A) Vencimiento del plazo de vigencia:

- a) Comunicación de la denuncia por telegrama colacionado librado a la contraparte, dirigido al domicilio constituido en el presente. Asimismo, deberá comunicarse, en forma fehaciente, la decisión de denuncia al Consejo de Salarios respectivo.
- b) La denuncia tendrá efectos transcurridos diez días hábiles a partir del siguiente de la fecha de remisión del telegrama, plazo que podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes.
- c) Cumplidos los extremos referidos y vencido el plazo indicado sin que la parte accionante retire, por medio fehaciente, la comunicación de denuncia, se configurará sin más trámite la extinción del presente convenio y de sus estipulaciones y beneficios.

B) Incumplimiento de las obligaciones:

- a) Comunicación de la denuncia por telegrama colacionado librado a la contraparte, dirigido al domicilio constituido en el presente. Asimismo, dicha decisión de denuncia deberá comunicarse en forma simultánea y de modo fehaciente al Consejo de Salarios respectivo, a efectos de que se convoque a la Comisión Especial que se crea en el Art. 50, la cual también actuará en calidad de mediadora.
- b) La Comisión Especial deberá cumplir su cometido y en su caso adoptar posición dentro del plazo que dispone para ello.
- c) La denuncia tendrá efectos transcurridos quince días hábiles a partir del siguiente de la fecha de notificación a la contraparte, plazo que podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes.
- d) Sin perjuicio de ello, antes del vencimiento del plazo indicado la parte denunciante podrá dejar sin efecto la denuncia, debiéndolo comunicar a la contraparte y al Consejo de Salarios de modo fehaciente.
- e) En caso de denuncia aplicable exclusivamente al ámbito de una empresa, deberá seguirse el mismo procedimiento, con participación necesaria de las partes firmantes de este Convenio para habilitar su accionamiento.

49.- Publicación de la extinción.- La extinción del convenio por aplicación de cualquiera de los mecanismos de denuncia previstos en este artículo, será registrada y publicada por el Poder Ejecutivo, o en su defecto, publicada por la parte denunciante en el Diario Oficial.

50.- Comisión Especial.- Las partes acuerdan crear una Comisión Especial, integrada por cinco miembros, dos designados por cada parte (uno de los cuales deberá ser Abogado) y el quinto (también Abogado) designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La Comisión Especial tendrá el cometido de expedirse sobre las denuncias efectuadas por cualquiera de las partes por el incumplimiento de las obligaciones asumidas en este Convenio, así como por violación de la libertad sindical.

La Comisión Especial deberá actuar y expedirse dentro del plazo de 10 (diez) días hábiles contados a partir del día siguiente de recibidos los antecedentes que fundamentan la solicitud de denuncia. El plazo establecido podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes.

La Comisión Especial se expedirá por consenso y sus pronunciamientos no serán vinculantes. También podrá actuar en el marco de su competencia en calidad de mediadora.

La Comisión establecerá su régimen de funcionamiento.

51.- Deber de influencia.- 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 afiliados.

52.- Nueva negociación.- En el mes de abril de 2013, las partes iniciarán negociaciones con el objetivo de la realización de un nuevo Convenio Colectivo.

53.- Inscripción y publicación.- Las partes lo remiten al Consejo de Salarios del Grupo 6 para que solicite al Poder Ejecutivo la urgente inscripción y publicación del presente Convenio, con miras a promover su rápida entrada en vigencia.

54.- Aprobación del Convenio.- El presente Convenio Colectivo es el resultado de la aprobación por los respectivos órganos de mayor jerarquía de ambas partes del Pre- Acuerdo celebrado el 6 de diciembre de 2010.

Y para constancia, leído que fue el presente, se ratifica su contenido, firmándose a continuación, en 8 (ocho) ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados. Cra. Matilde Carrasco, Cr. Enrique Ramos, Dr. Juan José Frascchini, Sr. Jorge Pereira, Sres. Milton Méndez, Fernando Oyanarte y Hugo De los Santos.