



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

***Grupo 05 - Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado.***

*Subgrupo 03 - Prendas de Vestir y Afines*  
*Capítulo - Fábrica de cierres de cremallera*

Aviso N° 37073/013 publicado en Diario Oficial el 04/11/2013

**IMPO**

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

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

**ACTA:** En la ciudad de Montevideo, el día 10 de octubre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 5 "Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado", sub grupo 03: "Prendas de vestir y afines", capítulo: "Fábrica de cierres de Cremallera" integrado por: los delegados del Poder Ejecutivo Dres. Beatriz Cozzano y Marianela Boliolo; el delegado de los empleadores Dr Rodrigo De León y el delegado de los trabajadores Sr Pablo García **RESUELVEN:**

**PRIMERO:** Las delegación de los sectores de empleadores y de trabajadores, presentan un Acuerdo laboral negociado en el ámbito de este Consejo de Salarios, y suscrito en el día de hoy, con vigencia desde el 1° de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2015, el que se considera parte integrante de esta acta.

**SEGUNDO:** Por este acto se recibe el citado Acuerdo a efectos de su publicidad y registro. Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicado.

**CONVENIO COLECTIVO:** En la ciudad de Montevideo, el día 10 de octubre de 2013, en la Sede del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el marco del Consejo de Salarios del Grupo N° 5 "Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado", sub grupo 03 "Prendas de vestir y afines", capítulo "Fábrica de Cierres de Cremallera" comparecen **POR UNA PARTE** la Unión de Obreros Curtidores (U.O.C.), representada en este acto por Leonardo Cavia y Pablo García y **POR OTRA PARTE** el Sr Alvaro Rivero, en representación del sector empresarial, quienes acuerdan celebrar el siguiente Convenio Colectivo:

#### **CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

**Ámbito de aplicación.** El presente Convenio tiene alcance nacional y abarca a todos los trabajadores de todas las empresas comprendidas en el Consejo de Salarios Grupo N° 5 "Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado", sub grupo 03 "Prendas de vestir y afines" capítulo "Fábricas de Cierres de Cremallera".

#### **CAPÍTULO II. VIGENCIA.**

**Vigencia.** El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2013 y el 30 de junio de 2015.

#### **CAPÍTULO III. SALARIOS MÍNIMOS Y OPORTUNIDADES DE LOS AJUSTES SALARIALES.**

**III. 1.- AJUSTES SALARIALES.** Se establecen los siguientes ajustes e incrementos salariales:

**III.1.1. Ajuste salarial del 1° de julio de 2013.** Todo trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirá un ajuste del 7,39% sobre su salario nominal vigente al 30 de junio de 2013, que surge de la acumulación de los siguientes ítems:

**a)** Por concepto de inflación esperada: 5% centro del rango meta de inflación definido por el BCU para el período 1°/7/2013 al 30/6/14.

**b)** Por concepto de correctivo: 2,28% previsto en el convenio anterior.

**III.1.2. Ajuste salarial del 1° de julio de 2014.** Se establece, con vigencia a partir del 1° de julio de 2014, un incremento salarial aplicado sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2014, resultante de la acumulación de los siguientes ítems:

**a)** Correctivo. Diferencia entre la inflación esperada y la efectivamente registrada en el período 1/7/2013 y 1/7/2014.

**b)** Por concepto de inflación esperada el centro del rango meta de inflación que defina por el BCU para el período 1°/7/2014 — 30/6/2015..

**III. 1.3. Correctivo final:** Al término de este convenio se reavisarán los cálculos de la inflación proyectada para el período 1/7/2014 a 30/6/2015 comparándolos con la variación real del IPC de igual período. La variación en más o en menos se ajustará a los valores de salarios que rijan a partir del 1ero de julio de 2015.

**III.1.4** El 1ero de julio de 2014 cualquiera de las partes podrán convocar al Consejo de Salarios, para analizar la situación del sector y en caso de constatarse una mejora en los distintos indicadores, se procederá a incorporar a las cláusulas de ajuste salarial un crecimiento de salario real acorde.

**III. 1.5.-** Aquellas empresas que hubieran dado aumentos a cuenta del ajuste del 1ero de julio de 2013 podrán descontarlo.

**III. 1.7.- Salarios mínimos:**

Como consecuencia de los porcentajes de aumentos establecidos anteriormente, los salarios mínimos por categoría del sector a partir del 1° de julio de 2013, serán los siguientes.

Peón común:	\$ 443
Peón práctico:	\$ 463
Operario:	\$ 503
Operario Práctico:	\$ 543
Operario Especializado:	\$ 597

Los salarios mínimos establecidos son nominales y por jornal trabajado. Se entiende por jornal ocho horas de trabajo por día.

**CAPÍTULO IV. CATEGORÍAS.**

Se ratifica la vigencia de las categorías existentes en el sector, manteniéndose en funcionamiento la Comisión bipartita integrada por delegados de la UOC y del sector empresarial, a efectos de realizar una definición y descripción más específica de categorías para el sector. En caso de desacuerdo, se llevará el tema al ámbito tripartito del Consejo de Salarios para su mejor dilucidación.

**CAPÍTULO V. ACTIVIDAD SINDICAL.**

**V. 1.-** Las partes respetarán mutuamente los derechos inherentes a la libertad sindical, dando cumplimiento, en especial, a lo establecido en los Convenios Internacionales Nº 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo y la Ley 17.940.

**V. 1.1.- Cartelera sindical.** Se facilitará la colocación y utilización de cartelera sindicales en lugares visibles y adecuados.

**V. 1.2.- Descuento de la cuota sindical.** Siempre que medie el consentimiento por escrito del trabajador, las empresas podrán realizarse el descuento por planilla de la cuota sindical, y mensualmente lo verterán al Comité de Base, en la forma que este indique, de acuerdo con la normativa vigente.

**V.1.3. Asambleas Sindicales.** a) La realización de Asambleas Ordinarias será comunicada por el Comité de Base, en forma escrita a la Empresa, con una antelación de cuarenta y ocho (48) horas. En el caso de Asambleas Extraordinarias su realización se comunicará cuando se resuelva su organización con la mayor antelación que sea posible y en forma escrita ; b) Las asambleas podrán realizarse, previa solicitud y autorización de la empresa, dentro del establecimiento, en los lugares autorizados por la misma y podrán concurrir también, previo aviso por escrito, dirigentes y/o delegados de la UOC y/o PIT-CNT, así como asesores y técnicos.

**V. 1.4.- Movilidad sindical.** Los integrantes titulares o los suplentes en ejercicio de la titularidad electos para la dirección del Comité de Base (UOC PIT-CNT) y delegados de sección, tendrán movilidad dentro de la planta a efectos de cumplir tareas sindicales, previa comunicación al supervisor.

La movilidad podrá hacerse extensiva a los negociadores en los Consejos de Salarios del Sector y/o a los suplentes en ejercicio de la titularidad. En este último caso ésta se otorgará a 2 (dos) trabajadores que revistan la condición antes expresada.

**V.1.5.- Licencia sindical.**

**a)** Se otorgará media hora por trabajador de cada establecimiento industrial, con un mínimo de 50 horas mensuales.

**b)** Además serán abonadas las horas de reuniones en el ámbito bipartito interno de cada empresa o en el ámbito tripartito ante el MTSS.

Estas horas y/o jornales abonados como licencia sindical, al valor correspondiente al salario del trabajador que haga uso de la misma, se considerarán a todos los efectos legales como trabajo efectivo.

**c)** Las empresas comprendidas en el presente subgrupo de los Consejos de Salarios, abonarán, en forma mensual por concepto de licencia sindical, con independencia de su goce efectivo, dentro de los diez primeros días de cada mes, el equivalente en pesos uruguayos a 80 horas mensuales líquidas, por cada trabajador que figure en su planilla de control de trabajo, e integre el Consejo Directivo Nacional de la UOC, al valor de la categoría correspondiente.

Estas sumas serán abonadas a la UOC, por la o las empresas que corresponda, a cuyos efectos el Sindicato comunicará en forma fehaciente el nombre de la o las personas autorizadas a recibir estos pagos, o serán depositadas en la cuenta bancaria del Sindicato, cuyos datos se proporcionarán, también por medio fehaciente.

El o los trabajadores comprendidos en el presente sub-grupo, que hagan uso de esta licencia sindical para integrar el Consejo Directivo Nacional de la UOC, recibirán el pago correspondiente a través de este sindicato. El pago de licencia, salario vacacional y aguinaldo, por las jornadas que insuma esta licencia sindical, corresponderá a la empresa empleadora del trabajador que haga uso de la misma.

**d)** La utilización de licencia sindical deberá ser comunicada a la empresa empleadora del trabajador que haga uso de la misma, con una antelación no menor a 24 horas, salvo casos debidamente justificados; debiendo el trabajador justificar el uso de esta licencia mediante comunicación de la UOC a la empresa (mediante fax, correo electrónico, etc.)

**CAPÍTULO VI. SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL.**

**VI.1.- Programa de salud y seguridad en el trabajo.** En cada empresa, ha de establecerse un programa de salud y seguridad, que tendrá como base lo dispuesto en la Ley 5.032, su decreto reglamentario 406/1988, C.I.T. N° 155 y su decreto reglamentario 291/07, así como toda otra norma que sea de aplicación a la actividad de curtiduría.

**VI. 1.1.- Delegado sindical de salud y seguridad.** Las partes han convenido establecer la figura del Delegado Sindical de Salud y Seguridad por cada empresa con las siguientes características y cometidos:

**a.-** Deberá ser capacitado mediante la asistencia a los cursos que las partes entiendan que son de utilidad. La empresa se hará cargo del costo de dicha capacitación, así como el reintegro de los gastos de transporte, alimentación y hospedaje, cuando corresponda, sin perjuicio de los adelantos que la misma pueda realizar a tales efectos. Y siempre de acuerdo al detalle de gastos debidamente documentados, debiendo contratar servicios cuyo costo sea razonable. En todos los casos la empresa deberá aprobar previamente los gastos.

**b.-** Existirá un Delegado Sindical de Salud y Seguridad por cada empresa. Este tendrá total movilidad dentro de la o las plantas industriales de la misma, con previa

comunicación al Supervisor y/o portería y a los solos efectos de tratar temas sobre seguridad, higiene y salud ocupacional.

c.- Será designado por el Comité de base de UOC PIT CNT en cada empresa.

d.- En caso de existir riesgo de accidente de trabajo o cualquier tipo de daño en la salud de los trabajadores, de acuerdo con el técnico prevencionista de cada empresa, o en ausencia de éste con personal jerárquico que cada empresa definirá, se podrá disponer la interrupción del trabajo en una sección o en una máquina.

**VI. 1.2.- Comisión bipartita interna de Salud y Seguridad en el Trabajo.** En cada empresa donde no exista previamente, deberá crearse una Comisión específica para el seguimiento del cumplimiento del Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, integrada en forma bipartita por cuatro (4) miembros, que se reunirá periódicamente con la frecuencia en que se acuerde en cada empresa y en casos urgentes se reunirá a instancia de una de las partes.

La comisión será integrada: por la empresa, dos (2) delegados titulares, uno de los cuales deberá ser el técnico prevencionista o personal jerárquico de la misma.

Conjuntamente con cada delegado titular, deberá designarse un delegado alterno. Por los trabajadores, dos (2) delegados titulares designados por el Comité de Base de la UOC, uno de los cuales deberá ser el delegado sindical de Salud y Seguridad en la empresa. Conjuntamente con cada delegado titular, deberá designarse un delegado alterno.

A las reuniones de esta Comisión bipartita de Salud y Seguridad en el Trabajo, concurrirán únicamente los delegados titulares de cada parte, o en su defecto, el delegado alterno que actúe como sustituto de los mismos, pudiendo contar con la presencia de asesores previa comunicación a la otra parte.

En caso de existir diferencias relacionadas con la aplicación de normas o prácticas de salud y seguridad en el trabajo, se podrá consultar al Banco de Seguros del Estado y a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social del MTSS.

En caso de no poder reunirse este ámbito, el delegado sindical de Salud y Seguridad, podrá hacer a la empresa el planteo pertinente por escrito, el cual será firmado por el representante de ésta con acuse de recibo.

## **CAPÍTULO VII. CONTRATO DE TRABAJO Y OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN.-**

### **VII. 1. Contrato de trabajo.**

Se establece en 90 (noventa) jornales como máximo, el período de prueba de un trabajador, luego del cual, si la empresa entiende que satisface sus requerimientos, pasará a ser operario permanente.

### **VII. 2. Obligación de Información.**

Es obligación de las empresas:

**VII.2.1.** Dar a conocer el modelo de contrato que utiliza y/o utilizará con sus trabajadores.

**VII: 2.2.** Proporcionar copia del contrato de trabajo a cada operario que lo hubiere celebrado por escrito.

**VII: 2.3.** Exhibir el legajo a cada trabajador que lo solicite, así como proporcionar copia del mismo.

**VII. 2.4.** Proporcionar información al Sindicato (UOC PIT-CNT) en forma previa, respecto de la reestructuración de la plantilla de trabajadores, cambios de procesos productivos, reducción de jornadas, sanciones disciplinarias y/o despidos, disminución de la actividad productiva, criterios de aplicación de sanciones, u otros temas vinculados a las relaciones laborales.

**VII.2.5. Obligación de Confidencialidad.** El comité de Base UOC PIT-CNT se obliga a mantener reserva y confidencialidad respecto a la información suministrada por la Empresa

## **CAPÍTULO VIII. BENEFICIOS LABORALES.**

**VIII.1 Beneficios anteriores** Se ratifica la vigencia como beneficios permanentes de: 28 de octubre feriado no laborable remunerado; ropa de trabajo; licencia y el salario vacacional por enfermedad y/o accidente de trabajo; complemento por nocturnidad; licencias especiales por matrimonio, nacimiento, fallecimiento; estudio; estudios ginecológicos; horas para el control de embarazo; e inclusión del salario vacacional al cálculo del aginaldo.

## **CAPÍTULO IX. ÁMBITO BIPARTITO.**

### **IX.1.- Ámbito bipartito.**

**A.-** Créase un ámbito bipartito de diálogo y negociación integrada por representantes de las empresas y de la organización sindical (UOC PIT-CNT).

Las reuniones bipartitas se celebraran a pedido de cualquiera de las partes con un plazo de anticipación no menor a 24 horas y tratarán todas las cuestiones que atañen al relacionamiento laboral entre las empresas y sus trabajadores afiliados al Comité de Base (UOC PIT-CNT).

En tal sentido, el Comité de Base (UOC PIT-CNT) informará a las empresas los delegados sindicales autorizados a solicitar y concurrir a estas instancias.

El Comité de Base (UOC PIT-CNT) podrá concurrir, cuando lo estime necesario, con delegados de la UOC y/o PIT-CNT.

Ambas partes podrán concurrir con sus respectivos asesores.

**B.-** Son cometidos del ámbito bipartito: realizar y supervisar el seguimiento y cumplimiento del convenio, realizar otros acuerdos laborales, proporcionar las informaciones, prevenir y solucionar diferendos y/o conflictos, así como tratar otros puntos de importancia tanto para el Comité de Base (UOC PIT-CNT) como para las empresas.

## **CAPÍTULO X. PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores no realizarán petitorios, acciones, o movilizaciones gremiales tendientes a modificar directa o indirectamente los aspectos acordados en este documento, ni con referencia a otros beneficios salariales, con excepción de las medidas dispuestas con carácter general por PIT CNT o UOC. Así mismo las partes acuerdan que en caso de diferendo o conflicto a nivel de empresa previamente a tomar cualquier tipo de medida de fuerza se deberá abrir un ámbito bipartito, entre la empresa y la UOC a los efectos de resolver el problema planteado. De no resolverse el diferendo o conflicto, el mismo será planteado en una nueva instancia de negociación de carácter tripartito ante el Consejo de Salarios o la DINATRA. Este ámbito actuará como organismo de conciliación. Si no se alcanzare ningún acuerdo en esta instancia, las partes quedarán en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinente.

## **CAPÍTULO XI. CLÁUSULA DE SALVAGUARDA**

En la hipótesis que varíe sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el actual Convenio, las partes podrán convocar al Consejo de Salario respectivo para analizar la situación, y proponer fórmulas de alternativa.

De conformidad, se suscriben nueve ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados.

Dr. Beatriz Cozzano; Dra. Marianela Boliolo; Dr. Rodrigo De Leon; Sr. Pablo García; Sr. Leonardo Cavia; Sr. Alvaro Rivero.