



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

Grupo 06 - 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° 385/014 publicado en Diario Oficial el 09/01/2014

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

ACTA.- En la ciudad de Montevideo, el 10 de diciembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 6 "MADERA, CELULOSA Y PAPEL", integrado por los Delegados del Poder Ejecutivo, Dres. Virginia Sequeira, Rosario Domínguez, Gonzalo Illarramendi y Virginia Falero; los Delegados Empresariales, Dr. Juan José Fraschini y Cra. Matilde Carrasco y los Delegados de los Trabajadores, Sres. Fernando Oyanarte y Milton Méndez, **RESUELVEN:**

PRIMERO: Las delegaciones del sector empresarial y de los trabajadores presentan a este Consejo el convenio colectivo suscrito en el día de la fecha en el Subgrupo 02 "Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras" así como el convenio colectivo relativo a Licencia Sindical, los cuales se consideran parte integrante de esta Acta.

SEGUNDO: Por este acto se reciben los citados convenios colectivos a efectos de su registro y publicación.

TERCERO: Los aumentos de salarios que las empresas hubieran otorgado a cuenta, se deducirán en la aplicación del ajuste resultante del acuerdo mencionado precedentemente.

Para constancia de lo actuado se otorgan y firman siete ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicado.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA CIPROMA Y EL SOIMA PARA EL SECTOR DE ACTIVIDAD DEL GRUPO N° 6 SUBGRUPO N° 02

En la ciudad de Montevideo, el 10 de diciembre de 2013, en la Sede del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito del sector de actividad del Grupo N° 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 UNA PARTE, la Cámara de Industrias Procesadoras de la Madera (CIPROMA), representada por la Cra. Matilde Carrasco, el Dr. Juan José Fraschini y el Dr. Marcos González, con domicilio a estos efectos, en Wilson Ferreira 1342, Piso 2, Escritorio 201; Y POR OTRA PARTE, el Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Anexos (SOIMA), representado por Santiago Méndez, Fernando Oyanarte, Milton Méndez y Hugo De los Santos, con domicilio en Hocquart 1523/29, ambas gremiales en su carácter de organizaciones más representativas del sector de actividad, acuerdan celebrar el siguiente Convenio Colectivo:

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN, FINALIDAD Y VIGENCIA DEL ACUERDO

1.- Ámbito de aplicación.- Las disposiciones del presente Convenio Colectivo tienen carácter nacional y rigen para todas las empresas y trabajadores comprendidos en el sector de actividad del Grupo N° 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 (Decreto 611/980), 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 las organizaciones celebrantes 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 tendrá vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial y regirá desde el 1° de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016. Al vencimiento del plazo establecido, las disposiciones de este Acuerdo dejarán de aplicarse estipulándose expresamente que no operará su prórroga o continuidad.

II. CATEGORÍAS, SALARIOS MÍNIMOS Y AJUSTES SALARIALES.

4.- Categorías y salarios mínimos.- Las escalas de salarios mínimos nominales por hora o mes (base 8 horas diarias, 48/44 horas semanales) de los trabajadores, que rigen desde el 1° de enero de 2013, son las que se establecen seguidamente, los que serán ajustados en enero de 2014, conforme a lo dispuesto en el Art. 11, apartado I) del presente Convenio:

A) PERSONAL OBRERO (Jornaleros)

CATEGORÍAS:

Enero 2013

N° 1. Valor hora..... \$ 61,50

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.

N° 2. Valor hora..... \$ 64,74

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

N° 3.- Valor hora..... \$ 71,46

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, moldreras, fresadoras, líneas de clasificación, descortezadoras, guillotinas, apiladoras de láminas, prensas, lijadoras, escuadradoras, parchadoras, 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..... \$ 78,34

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..... \$ 85,22

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 de trabajo efectivas 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..... \$ 92,08

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.....\$ 99,07

Electromecánico

Nº 8.- Valor hora.....\$ 112,67

Encargado jornalero de área, sección, taller, turno, etc.

Es el trabajador con personal a su cargo, que organiza, asigna 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.

B) PERSONAL ADMINISTRATIVO (Mensuales)

CATEGORÍAS

Nº 1A.- Cadete\$ 11.009
 Nº 2A.- Telefonista, Recepcionista.....\$ 11.684
 Nº 3A.- Administrativo III,\$ 13.745
 Nº 4A.- Administrativo II.....\$ 15.806
 Nº 5A Administrativo I\$ 18.555

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

C) PERSONAL DE SUPERVISIÓN (Mensuales)

CATEGORÍA

Nº 1S- *Capataz de área, sección, taller, turno, etc.*.....\$ 23.435
 Nº 2S.- Supervisor.....\$ 26.116

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

con partidas fijas y variables (incentivos por productividad o rendimiento, comisiones, destajo, etc.).

Los salarios mínimos no podrán integrarse con premios o incentivos por presentismo o asiduidad, ni tampoco con partidas en tickets de alimentación (Art. 167 de la Ley 16.713).

En ningún caso, cualquiera sea el sistema salarial existente en las empresas, podrán abonarse salarios inferiores a los mínimos establecidos en este Convenio conforme la categoría de los trabajadores y en función de las jornadas trabajadas en el mes, o su proporción.

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 de acuerdo a las tareas que realicen.

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 en consulta con el SOIMA.
- 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. La movilidad funcional deberá utilizarse con un criterio de razonabilidad, y sin que implique discriminación al trabajador.

9.- Contratos a prueba.- Los contratos a prueba podrán tener una duración variable entre 90 y 150 jornadas efectivas de labor, en función de la complejidad de las tareas y del nivel para las cuales los trabajadores sean requeridos. El máximo de 90 jornadas se aplicará hasta las categorías incluidas en el nivel

N° 4 del Personal Obrero. 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; de lo contrario, cesará en sus tareas.

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 y que sean analizadas previamente con el SOIMA (Ej. aumento de volumen de trabajo, falta de personal, necesidades temporales, cambios tecnológicos, nuevos procesos productivos, etc.).

11.- Ajustes salariales.- Durante el plazo de vigencia de este Acuerdo, se aplicarán tres ajustes anuales de salarios, en las fechas y en las formas que se indican a continuación.

Los trabajadores cuyos salarios sean inferiores a los mínimos establecidos, a partir de la fecha indicada para cada ajuste, incrementarán sus jornales o sueldos en los porcentajes necesarios para alcanzar esos valores mínimos.

Los trabajadores mensuales que sin ser Personal Superior o de Dirección, perciban remuneraciones mensuales nominales cuyo valor total al 31 de diciembre de 2013 sea igual o superior a \$65.000 (sesenta y cinco mil pesos uruguayos), sin computarse a esos efectos los pagos por horas extras, no recibirán los ajustes salariales que se establecen y se regirán al respecto por las políticas de las empresas, los acuerdos individuales, o las regulaciones contractuales, según corresponda.

I) Ajuste salarial del 1° de enero de 2014 - 31 de diciembre de 2014:

Las escalas de sueldos y jornales nominales, así como las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 31 de diciembre de 2013, se incrementarán a partir del 1° de enero de 2014 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes componentes:

- 3% por concepto de correctivo por la diferencia entre la inflación estimada y la real operada en el período Julio 2012-Junio 2013;
- 5% por concepto de inflación proyectada para el año 2014, 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;
- inflación real operada en el semestre julio –diciembre 2013;
- crecimiento del salario real aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo a lo siguiente:

- * 3% para los salarios mínimos y para los salarios superiores a los mínimos hasta un 5%;
- * 2% para los salarios superiores a los mínimos en más del 5%.

II) Ajuste salarial del 1° de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2015:

Las escalas de sueldos y jornales nominales, así como las remuneraciones de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 31 de diciembre de 2014, se incrementarán a partir del 1° de enero de 2015 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes componentes:

- Correctivo por la diferencia entre la inflación real y la estimada aplicada en el año 2014.
- Inflación esperada para el 2015, 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;

- Crecimiento del salario real aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo a lo siguiente:
 - * 3% para los salarios mínimos y para los salarios superiores a los mínimos hasta un 5%;
 - * para los salarios superiores a los mínimos en más del 5%: 2% si el crecimiento del PBI en el año civil inmediato anterior es igual o mayor al 3%; ó 1,5% si el crecimiento del PBI en el año civil inmediato anterior es menor al 3%. A estos efectos se tendrá en cuenta la última Encuesta de Expectativas Económicas relevadas por el Banco Central del Uruguay publicada a la fecha del acta de ajuste. Si hubiera diferencias se aplicará un correctivo por este concepto en el ajuste del año siguiente.

III) Ajuste salarial del 1º de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016:

Las escalas de sueldos y jornales nominales, así como las remuneraciones de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 31 de diciembre de 2015, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2016 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes componentes:

- Correctivo por la diferencia entre la inflación real y la inflación aplicada en el año 2015.
- Inflación esperada para el año 2016, 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.
- Crecimiento del salario real aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo a lo siguiente:
 - * 3% para los salarios mínimos y para los salarios superiores a los mínimos hasta un 5% ;
 - * para los salarios superiores a los mínimos en más del 5%: 1% asegurado; ó 1,5% si el crecimiento del PBI en el año civil inmediato anterior es igual o mayor al 3%; ó 2% si el crecimiento del PBI en el año civil inmediato anterior es igual o mayor al 4%. A estos efectos se tendrá en cuenta la última previsión del Banco Central del Uruguay publicada a la fecha del acta de ajuste. Si hubiera diferencias se aplicará un correctivo por ese concepto en el ajuste siguiente.

IV) Adelantos otorgados a cuenta:

Aquellas empresas que otorguen o hubieran otorgado adelantos salariales a cuenta de futuros incrementos los deducirán de los porcentajes de ajustes que correspondan aplicar en cada uno de los períodos anuales indicados.

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, previa aprobación de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. 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 da 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 considerará 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 o de una hora no paga, quedando acordada dicha reducción por este Convenio y sin necesidad de un nuevo instrumento. En caso de modificarse en el futuro la duración del descanso intermedio que rija en las empresas se requerirá solamente labrar un acta con el SOIMA donde conste dicho cambio.

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, teniendo prioridad esta modalidad si el trabajador así lo solicita y la empresa pueda aceptarlo en función de sus necesidades laborales y productivas.

La licencia total o fraccionada generada en un año determinado, deberá comenzar a gozarse efectivamente en el año inmediato siguiente.

17.- Uniformes y Ropa de trabajo.- Las empresas proporcionarán, sin costo, a sus trabajadores, para su uso obligatorio, a partir del año 2014 y durante la vigencia de este Convenio, lo siguiente:

a. Un equipo de invierno, antes del 30 de junio de cada año, consistente en un mameluco o un pantalón y camisa de material duradero apto para el trabajo, además de un buzo tipo polar;

b. Un equipo de verano, antes del 30 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 una campera de abrigo y en su caso equipos de lluvia y botas de goma.

Además, las empresas entregarán calzados de seguridad sin uso y los equipos de protección que indique la normativa vigente, los que deberán ser repuestos en caso de deterioro o malas condiciones, así como las herramientas que éstas consideren necesarias para la ejecución de las tareas.

Asimismo las empresas entregarán antes del 30 de diciembre de 2013 un uniforme de verano correspondiente al año 2013.

18.- Licencia por exámenes ginecológicos o de próstata.- 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.

Los trabajadores mayores de 50 años que se realicen exámenes de próstata tendrán derecho a un día de licencia anual para dichos exámenes, o los que hubieran cumplido 40 años si existiera indicación médica.

19.- 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.

20.- Carné de salud.- El costo del carné de salud reglamentario, será de cargo de las empresas cada dos años, debiendo los trabajadores solicitarlo en la institución habilitante que indique la empresa empleadora.

21.- 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).

22.- 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 260 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 en este párrafo no regirá en los casos en que el turno nocturno sea rotativo.

Las trabajadoras que estuvieran embarazadas, tendrán derecho durante su embarazo a solicitar no trabajar en el turno nocturno y hacerlo sólo en los diurnos, en cuyo caso no percibirán la compensación por nocturnidad en ese período.

23.- Licencias por enfermedad.- Los trabajadores que hayan sido certificados por enfermedad y amparados con el subsidio correspondiente, deberán justificar sus ausencias 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).

24.- Complemento de salario vacacional.- Durante la vigencia del presente convenio, las empresas comprendidas en el mismo otorgarán 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 primer período.

Será condición excluyente del derecho a cobrar este beneficio que durante el período correspondiente a su generación los trabajadores hayan cumplido con las obligaciones estipuladas en este Convenio y en especial con la cláusula de paz (Art. 43), los mecanismos de prevención y solución de conflictos (Art. 41), el régimen en caso de medidas sindicales (Art. 42) y lo dispuesto al respecto para la Comisión Especial prevista en el Art. 52 en su caso.

Asimismo, si se cumplieran con todas las obligaciones estipuladas en este Convenio y con todas las instancias de prevención de conflictos, y luego de ello se adoptaran medidas de fuerza en la empresa involucrada, el mantenimiento o no de este beneficio para los trabajadores de dicha empresa dependerá de que si cualquiera de las partes solicitara el dictamen de la Comisión Especial prevista en el Art. 52, sin ser vinculante, sea favorable a la posición de la empresa o de la organización sindical.

Los períodos de generación del beneficio serán los semestres enero-junio y julio-diciembre de los años civiles de vigencia de este Acuerdo, para lo cual es necesario completar cada período para determinar si corresponde o no el derecho a percibirlo y su monto. Si la condición para cobrar el beneficio se cumple solamente en uno de los semestres, el valor del mismo será \$ 3.500 (tres mil quinientos pesos uruguayos); pero si se cumple en ambos semestres del año civil el valor será \$ 7.000 (siete mil pesos uruguayos), durante el plazo de vigencia de este Acuerdo.

En el transcurso del mes de julio de los años indicados, si se cumplieron las condiciones para la generación de este beneficio, las empresas otorgarán en calidad de adelanto, a deducir del pago cuando corresponda el goce de la licencia, la cantidad de \$ 3.500 (tres mil quinientos pesos uruguayos) o la cuota parte correspondiente en función de su antigüedad en la empresa. Excepcionalmente,

en el año 2014, los trabajadores que hubieran ingresado a las empresas antes del 1° de julio de 2013, recibirán con dicho adelanto la cantidad adicional de \$ 2.000 (dos mil pesos uruguayos), que se sumará al monto del complemento del salario vacacional.

Los montos estipulados están basados en 20 días o más de licencia anual. En el caso de aquellos trabajadores que tuvieran derecho a gozar un período menor de licencia como consecuencia de su fecha de ingreso a las empresas, el monto será proporcional a dicho valor.

Los trabajadores que egresen de las empresas tendrán derecho a percibir este beneficio en forma proporcional al período efectivamente trabajado.

El valor de este complemento será reajustado en el mes de enero de los años 2015 y 2016, en el mismo porcentaje de la variación del IPC operada en los años 2014 y 2015, respectivamente. A esos efectos, las partes se reunirán para fijar con certeza la nueva cuantía de este complemento del salario vacacional.

25.- 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.

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 260 jornadas de trabajo efectivo en la tarea de la categoría superior en el último año móvil. En este último caso, cumplido el plazo máximo de asignación los trabajadores tendrán derecho a ser promovidos a la categoría superior y en consecuencia a percibir el salario de la misma de modo definitivo.

26.- Trabajo mínimo asegurado en jornadas reducidas.- En caso de realizarse jornadas de trabajo inferiores a 4 (cuatro) horas, se abonará a los operarios convocados el salario correspondiente a media jornada, como si efectivamente la hubieren trabajado.

Si por razones no imputables a los trabajadores debieran interrumpirse las tareas luego de cumplidas 4 (cuatro) horas de trabajo efectivo, se les abonará el salario correspondiente a la jornada habitual como si efectivamente la hubieren trabajado. En ambos casos, las empresas podrán exigir a los trabajadores la permanencia en la planta y la realización obligatoria de otras tareas que les sean asignadas, a todos o a algunos de ellos.

27.- 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.

28.- 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 Convenio.

29.- Alcohol y Drogas.- Las partes se comprometen a analizar conjuntamente en los ámbitos bipartitos que funcionen en cada una de las empresas, los problemas de alcoholismo y drogadicción, con la finalidad de colaborar en su prevención, así como al seguimiento de aquellos trabajadores que presenten trastornos de esa naturaleza.

30.- Igualdad de género.- Las partes promoverán la equidad de género en toda la relación laboral en las empresas y a tales efectos se comprometen a respetar los principios de no discriminación.

31.- Gratificación extraordinaria.- Las empresas otorgarán por única vez a los trabajadores mensuales y jornaleros comprendidos en el ámbito de aplicación salarial de este Convenio, fundada en la culminación del esfuerzo negociador de las partes por la celebración del mismo, una gratificación extraordinaria equivalente al 11% de todos los haberes generados en el semestre julio-diciembre de 2013. El importe correspondiente será abonado en el mes de enero de 2014, conjuntamente con la liquidación de haberes del mes de diciembre de 2013.

IV.- ACTIVIDADES SINDICALES

32.-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 2014 y durante la vigencia de este Acuerdo, 15 (quince) 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 5(cinco) 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.

Por otra parte, las empresas se harán cargo de los pasajes de 2 (dos) delegados, titulares o alternos, en el Consejo de Salarios del Grupo o Subgrupo de actividad, para contribuir y facilitar su participación en las reuniones del mismo.

33.- Asambleas Sindicales. - Las empresas permitirán al SOIMA, 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 lugares adecuados, 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.

En general, para la participación en las asambleas de personas ajenas a la plantilla de trabajadores de las empresas, que tengan la calidad de miembros de la Dirección Nacional del SOIMA, o del PIT-CNT, se requerirá autorización especial de las empresas, la cual en su caso deberá solicitarse con antelación suficiente. No obstante, no será necesaria dicha autorización especial pero sí se requiere el aviso previo, para la participación en las asambleas de hasta 2 (dos) dirigentes nacionales del SOIMA.

34.- Reuniones de los Comités de Base.- Las empresas permitirán, durante la vigencia de este Convenio, la realización de reuniones de los Comités de Base del SOIMA, dentro de sus establecimientos, a cuyos efectos deberán cumplirse las siguientes condiciones:

- a) Las reuniones deberán comunicarse con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas hábiles y celebrarse en los lugares específicamente establecidos por las empresas.
- b) La cantidad de reuniones no podrá ser mayor a 2 (dos) veces en el mes y su duración no podrá ser mayor a 2 (dos) horas.
- c) Los horarios de realización deberán coincidir con el cambio de turnos en las empresas, de modo que puedan participar los miembros del Comité de Base del turno saliente, del turno entrante con licencia sindical y eventualmente del siguiente turno, en su caso. A esos efectos, la licencia sindical deberá cumplir las condiciones para su otorgamiento, pero excepcionalmente podrá utilizarse en fracciones de un mínimo de dos horas.
- d) El número de delegados participantes en las reuniones no podrá exceder de 6 (seis) personas.
- e) También podrá participar de las reuniones, previo aviso a la empresa con 48 horas hábiles de antelación, el Presidente, el Secretario General o el Coordinador del SOIMA. La continuidad o no de esta participación será evaluada en la Comisión Bipartita Sectorial transcurridos 6 (seis) meses desde la celebración de este Convenio.

35.- Régimen de guardias en sectores especiales.- En aquellos sectores o áreas de las empresas en los que no sea posible la interrupción del proceso productivo por la naturaleza del mismo, o por necesidades específicas, si las partes consideran esencial la continuidad del trabajo, se acordará con la organización sindical un régimen de guardias con una dotación mínima.

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. Asimismo, la integrará el Delegado Sindical de Seguridad previsto en el literal C) de esta cláusula.

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) Delegado Sindical de Seguridad y Salud en el Trabajo.- En cada empresa el SOIMA podrá designar un Delegado Sindical de Seguridad y Salud que tendrá los mismos cometidos y facultades, así como las posibilidades de capacitación, que los Delegados de Seguridad electos por el personal por voto secreto.

D) Recorrida de seguridad.- Los miembros de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud en el Trabajo dispondrán de 3 (tres) horas al mes para efectuar una recorrida mensual de los lugares de trabajo en las empresas y verificar las condiciones de trabajo.

E) 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 Acuerdo Laboral.
- b) Realizar otros acuerdos laborales o convenios colectivos.
- c) Revisar la determinación de las categorías previstas en este Acuerdo y aprobar las modificaciones que de común acuerdo entiendan adecuadas.
- 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. Asimismo, determinar la forma más adecuada para certificar el “saber hacer” adquirido por los trabajadores por el desempeño efectivo de tareas que requieren cierta especialización.
- e) Intervenir en los diferendos que versen sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio o de otros que pudieran celebrarse.
- f) Participar, a solicitud de cualquiera de las partes, 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 los Arts. 35 y 42.
- i) Analizar otros asuntos que le sean asignados en el presente Convenio Colectivo.

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. Los delegados sindicales que participen en dichas reuniones dentro de su horario de trabajo, percibirán su salario como si efectivamente continuaran desempeñando sus tareas.

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 Acuerdo 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, debiendo mantener reserva de aquéllas que tengan carácter confidencial. El intercambio será con carácter previo en casos de medidas que impliquen cambios tecnológicos, modificación de procesos productivos, pérdida significativa de puestos de trabajo, reducción de la jornada, o despidos. En caso de infracciones graves que las empresas consideren que constituyen causa de despido del trabajador, se le suspenderá preventivamente por el término de hasta 15 días hábiles para analizar la situación en este ámbito. Ello no limitará el ejercicio de la potestad disciplinaria ni los poderes de organización y dirección de las empresas.
- f) Analizar el absentismo laboral y la siniestralidad, así como sus causas y medios posibles para reducir la problemática que generan.
- g) Determinar los procedimientos de actuación y participación adecuados ante el fallecimiento de trabajadores de la empresa.

41.- Mecanismos de prevención y solución de conflictos.- Los planteos y reclamos sobre los asuntos laborales, así como las 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 (setenta y dos) horas hábiles de recibida la notificación, salvo que las partes de común acuerdo decidieran otro plazo mayor. Deberá concluir sus tareas dentro del plazo de 10 (diez) días 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 notificará al Consejo de Salarios respectivo a fin de solicitar su intervención como mediador, el que se reunirá dentro de las 72 (setenta y dos) horas siguientes para intentar la solución del diferendo en los plazos que se acuerden.

Si ante el Consejo de Salarios no se dieran resultados satisfactorios para las partes, vencidos los plazos acordados, ambas partes o cualquiera de ellas podrán solicitar la intervención de la Comisión Especial prevista en el artículo 52. Finalizada la labor del Consejo de Salarios, o de la Comisión Especial si ambas partes hubieran solicitado su intervención, si no hubiere acuerdo las partes quedarán en libertad de emprender las acciones que crean convenientes, cuidando que no sean violatorias de las demás obligaciones asumidas en este Convenio y sujetas al dictamen de la Comisión Especial, en su caso, en cuanto al pago del beneficio previsto en el artículo 24.

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 Convenio, 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 (setenta y dos) 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 y establecerán con carácter general 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, tendentes 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. 48.

VII.- DISPOSICIONES GENERALES.

44.- Comisión Especial de Fondo Social.- Las partes se comprometen a analizar las posibilidades de creación de un Fondo Social para los trabajadores de la madera, de financiación y administración conjunta, destinado a atender cuestiones sociales importantes como por ej., la instrumentación de un servicio odontológico, la construcción de un hogar estudiantil, la atención de niños escolares y preescolares, la creación de colonias de vacaciones, etc. La Comisión se instalará dentro de los 90 (noventa) días de la vigencia de este Convenio y deberá efectuar un informe por consenso con conclusiones preliminares, dentro del plazo de 180 (ciento ochenta) días contados desde su instalación.

45.- Las disposiciones del presente Convenio no afectarán los regímenes más favorables acordados a nivel de las empresas. Los beneficios establecidos se consideran en su conjunto más favorables que las disposiciones heterónomas vigentes que no sean de orden público.

46.- Unidad y Reciprocidad.- El presente Convenio constituye una unidad en su contenido, lo cual implica que la aplicación de los beneficios pactados está directamente vinculada con el cumplimiento recíproco de las finalidades que justifican su otorgamiento.

47.- 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.

48.- Extinción del Convenio.- Las disposiciones del presente Convenio y los beneficios y estipulaciones establecidos, se extinguirán al vencimiento de su plazo de vigencia, no admitiendo las partes ninguna prórroga.

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.

49.- Procedimiento de denuncia.- Cualquiera de las organizaciones privadas 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.

A esos efectos, el procedimiento será el siguiente:

- 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. 52, 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.

50.- Publicación de la extinción.- La extinción del Convenio por aplicación de cualquiera de los mecanismos de denuncia previstos en el artículo 50, será registrada y publicada por el Poder Ejecutivo, o en su defecto, publicada por la parte denunciante en el Diario Oficial.

51.- Cláusula de Descuelgue.- Constatada una variación sustancial de las condiciones económicas, en cuyo marco se desarrolló la presente negociación, que dificulte o impida el cumplimiento del presente acuerdo por parte de alguna de las empresas del Sector, la empresa afectada, previa acreditación de su situación, podrá solicitar a la Comisión Bipartita Sectorial la revisión de su caso para exceptuarse de la aplicación de este Convenio en los aspectos de contenido salarial o económico. Los resultados de la Comisión Bipartita Sectorial se someterán a consideración del Consejo de Salarios del Grupo 06.

52.- Comisión Especial.- a) 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, seleccionado de una lista de cuatro candidatos propuestos por las partes, en la que no se incluirán los delegados del Consejo de Salarios correspondientes a este Grupo de actividad.

b) 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 Acuerdo, así como por violación de la libertad sindical.

c) 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.

- d) La Comisión Especial se expedirá por consenso y sus pronunciamientos no serán vinculantes.
- e) La Comisión Especial también actuará en calidad de mediadora en los conflictos que no hayan sido solucionados en los ámbitos previstos en el Art. 41. Excepcionalmente, en esos casos, podrá pronunciarse por mayoría absoluta de sus miembros, y si bien sus dictámenes no serán vinculantes para las partes en cuanto a la problemática generadora de la situación conflictiva, sí lo serán a los efectos de la generación del complemento del salario vacacional previsto en el Art.24 en caso que se adopten medidas sindicales.
- f) La Comisión establecerá su régimen de funcionamiento.

53.- 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.

54.-Cláusula de salvaguarda: En caso de que el índice inflacionario de doce meses acumulados medidos por el Banco Central del Uruguay supere el 12% o cuando la variación acumulada anual del PBI no tenga crecimiento, se citará por cualquiera de las partes de inmediato a la Comisión Bipartita Sectorial o al Consejo de Salarios a efectos de reconsiderar lo dispuesto en el presente Convenio en relación a las cláusulas de ajuste salarial.

55.- Nueva negociación.- En el transcurso del mes de octubre de 2016, las partes iniciarán negociaciones con el objetivo de la realización de un nuevo Convenio Colectivo.

56.- Sustitución.- El presente Convenio Colectivo sustituye en todos sus términos el celebrado entre ambas organizaciones con fecha 10 de diciembre de 2010.

57.- Inscripción y publicación.- El presente Convenio Colectivo será comunicado al Consejo de Salarios respectivo, registrado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y publicado por el Poder Ejecutivo en el Diario Oficial, urgiéndole dichas actuaciones a los efectos de promover su rápida entrada en vigencia.

58.- Aprobación del Convenio.- El presente Convenio Colectivo es el resultado de la aprobación por los respectivos órganos de mayor jerarquía de ambas partes.

Y para constancia, leído que fue el presente, se ratifica su contenido, firmándose a continuación, en 7 (siete) ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados.