



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

Grupo 05 - Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado.

Subgrupo 03 - Prendas de Vestir y Afines

Aviso N° 51208/012 publicado en Diario Oficial el 21/12/2012

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

1. Convenio Colectivo

En Montevideo, a los 30 días del mes de noviembre de 2012, entre POR UNA PARTE: la Cámara Industrial de la Vestimenta (CIV), representada por los Sres. Elbio Fuscaldo, Dra. Sandra Goldflus, con domicilio constituido en Av. Italia N° 6101, y POR OTRA PARTE: el Sindicato único de la Vestimenta (S.U.A) representado por Flor de Liz Feijoo, Zoraida Tabares, Carina Zaballos, con domicilio en Río Negro 1180 convienen celebrar el siguiente Convenio Colectivo para el Grupo 5 de Consejo de Salarios, sub - grupo 03 Prendas de Vestir y Afines:

CAPITULO I.- Disposiciones generales y salariales

Artículo 1º

Vigencia - El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de julio del año 2012 y el 30 de junio del año 2015.

Artículo 2º

Ámbito de aplicación - Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, y abarcan al personal dependiente de las empresas comprendidas en el Grupo 5, sub - grupo 03 Prendas de Vestir y Afines.

Artículo 3º

Categorías y Salarios Mínimos - A partir del 1 de julio de 2012, los salarios mínimos por hora correspondientes a los diferentes niveles, según las denominaciones y clasificación establecidas en el Decreto N° 710/008 de fecha 22/12/2008 Grupo 5 - Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado Subgrupo 03 – Prendas de vestir y afines, serán los siguientes

| Escala | 01/07/2012 |
|-------------------------------|------------|
| Ropa de tela: | |
| Nivel IX: | 46,39 |
| Nivel VIII: | 50,00 |
| Nivel VII: | 52,96 |
| Nivel VI: | 55,95 |
| Nivel V: | 62,05 |
| Nivel IV: | 65,95 |
| Nivel III: | 69,95 |
| Nivel II: | 78,96 |
| Nivel I: | 84,96 |
| Ropa de cama y afines: | |
| Nivel IX: | 46,39 |
| Nivel VIII: | 50,00 |
| Nivel VII: | 52,96 |
| Nivel VI: | 55,95 |
| Nivel V: | 62,05 |
| Nivel IV: | 65,95 |
| Nivel III: | 69,95 |

Ropa de cuero

| | |
|----------------------|--------|
| Nivel I: \$ 109,59 | 121,43 |
| Nivel II: \$ 101,88 | 112,88 |
| Nivel III: \$ 90,26 | 100,01 |
| Nivel IV: \$ 78,42 | 86,89 |
| Nivel V: \$ 71,09 | 78,77 |
| Nivel VI: \$ 65,36 | 72,42 |
| Nivel VII: \$ 64,90 | 71,91 |
| Nivel VIII: \$ 62,60 | 69,36 |
| Nivel IX: \$ 62,21 | 68,93 |

Artículo 4º

Ajustes salariales - Sin que implique ninguna modificación en las escalas de salarios mínimos ya establecidos en este Acuerdo, durante el plazo de su vigencia se aplicarán ajustes anuales de salarios, en las formas que se indican:

Primer ajuste del 1º de julio del año 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 1º de julio de 2012 en un porcentaje resultante -con las limitaciones que se indican- del siguiente valor:

Para los trabajadores obreros de las categorías laudadas y para el personal no laudado con salario por hora inferior a \$ 70 (pesos uruguayos setenta) la hora o sueldo mensual inferior a \$ 14.000 (pesos uruguayos catorce mil):

- * Se fija un aumento vigente hasta el 30 de junio de 2013 de un 10.80%,
- * Se fija un aumento vigente hasta el 30 de junio de 2013 de un 13.14% para los salarios comprendidos en el Nivel VIII en Ropa de Tela y Ropa de Cama.
- * Se fija un aumento vigente hasta el 30 de junio de 2013 de un 6.67% para el resto del personal.

Segundo ajuste del 1º de julio 2013: Las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores se incrementarán a partir del 1º de julio de 2013 en un porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes conceptos:

1) Inflación proyectada:

Por concepto de inflación esperada: el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva), tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B. C. U. a la fecha de vigencia de cada ajuste.

II) Correctivo:

Al 1° de julio de 2013 se tomará como inflación proyectada ficta un valor de 5%, comparándose con la variación real del IPC del período **julio 2012 - junio 2013**, y según el cociente resultante se aplicará un correctivo en la siguiente forma:

1. Si el cociente fuera menor a 1, se otorgará el incremento necesario para alcanzar el mismo nivel salarial.
2. Si el cociente fuera mayor a 1, el exceso se descontará del porcentaje de incremento que se acuerde para el año siguiente.

III) Componente Macro:

Crecimiento esperado de la producción por ocupado (PIB/empleo), ponderación:

50%. Encuesta de expectativa de mercado del Banco Central de Uruguay.

IV) Componente Sectorial

Crecimiento del índice de Volumen Físico de la producción de la rama 1810, Prendas de Vestir CIU Revisión 3, Fuente: INE, ponderado en un 50%.- Período julio 2012- junio 2013

Tercer ajuste del 1° de julio del año 2014: Las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores obreros se incrementarán a partir del 1° de julio de 2014 en un porcentaje resultante del siguiente concepto:

I) Inflación proyectada:

Por concepto de inflación esperada: el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva), tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B. C. U. a la fecha de vigencia de cada ajuste.

II) Correctivo:

Al 1° de julio de 2014 se revisarán los cálculos de la inflación proyectada del ajuste salarial estipulado como inflación proyectada (Julio 2013 - junio 2014) en este Acuerdo, comparándose con la variación real del IPC del período **julio 2013 - junio 2014**, y según el cociente resultante se aplicará un correctivo en la siguiente forma:

1. Si el cociente fuera menor a 1, se otorgará el incremento necesario para alcanzar el mismo nivel salarial.
2. Si el cociente fuera mayor a 1, el exceso se descontará del porcentaje de incremento que se acuerde para el año siguiente.

III) Componente Macro:

Crecimiento esperado de la producción por ocupado (PIB/empleo), ponderación: 50%. Encuesta de expectativa de mercado del Banco Central de Uruguay.

IV) Correctivo del Componente Macro

Al 1° de julio de 2014 se revisarán los cálculos del Componente Macro (Crecimiento esperado de la producción por ocupado (PIB /

empleo), ponderación: 50%) del ajuste salarial estipulado en este Acuerdo, comparándose con la variación real del componente macro Crecimiento de la producción por ocupado (PIB / empleo), ponderación: 50%) del período **julio 2013 -junio 2014**, y según el cociente resultante se aplicará un correctivo en la siguiente forma:

1. Si el cociente fuera menor a 1, se otorgará el incremento necesario para alcanzar el mismo nivel salarial.
2. Si el cociente fuera mayor a 1, el exceso se descontará del porcentaje de incremento que se acuerde para el año siguiente.

V) Componente Sectorial

Crecimiento del índice de Volumen Físico de la producción de la rama 1810, Prendas de Vestir CIIU Revisión 3, Fuente: INE, ponderado en un 50%.- Período Julio 2013- Junio 2014.

VI) Correctivo del Componente Sectorial

Al 1° de julio de 2014 se revisarán los cálculos del Componente Sectorial (Crecimiento del índice de Volumen Físico de la producción de la rama 1810, Prendas de Vestir CIIU Revisión 3, Fuente: INE, ponderado en un 50%.-) del ajuste salarial estipulado en este Acuerdo, comparándose con la variación real del componente sectorial índice de Volumen Físico de la producción de la rama 1810, en un 50%.- del período **julio 2013 -junio 2014**, y según el cociente resultante se aplicará un correctivo en la siguiente forma:

1. Si el cociente fuera menor a 1, se otorgará el incremento necesario para alcanzar el mismo nivel salarial.
2. Si el cociente fuera mayor a 1, el exceso se descontará del porcentaje de incremento que se acuerde para el año siguiente.

Artículo 5°

Correctivo Final - Al 30 de junio de 2015 se revisarán los cálculos de la inflación proyectada; de crecimiento esperado de la producción por ocupado (PIB / empleo), ponderación: 50%, y del Crecimiento del índice de Volumen Físico de la producción de la rama 1810, Prendas de Vestir CIIU Revisión 3, Fuente: INE, ponderado en un 50%, del último ajuste salarial, comparándose con la variación real del IPC del período julio 2014- junio de 2015, el índice real de la producción por ocupado (PIB / empleo), ponderación: 50%, y el índice real de Volumen Físico de la producción de la rama 1810, Prendas de Vestir CIIU Revisión 3, Fuente: INE, ponderado en un 50%. y según el cociente resultante se aplicará un correctivo a partir de esa fecha, en la siguiente forma:

1. Si el cociente fuera menor a 1, se otorgará el incremento necesario para alcanzar el mismo nivel salarial.
2. Si el cociente fuera mayor a 1, el exceso se descontará del porcentaje de incremento que se acuerde para el siguiente convenio.

Artículo 6°

Partida Especial

Se pagará una partida especial por única vez de 200 UNIDADES

INDEXADAS (UI) dentro de los 20 días siguientes al cobro del subsidio de la vestimenta (ley 18.846) correspondiente el tercer trimestre del año 2014.

Artículo 7º

Cláusula de Salvaguarda

Si durante la vigencia del convenio variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el presente convenio, las partes podrán convocar al Consejo de Salarios para analizar la situación.- En este caso el Poder Ejecutivo autorizará a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Finanzas, la posibilidad de revisar el presente convenio y convocar al Consejo de Salarios.

CAPITULO II.- RELACIONES LABORALES COLECTIVAS

A) ASPECTOS GENERALES

Artículo 8º

Prescindencia de medidas sindicales (Cláusula de Paz)

- a) Las partes se obligan a prescindir, disponer o participar de medidas gremiales que puedan afectar la regularidad del trabajo y el normal desenvolvimiento de la producción, o afectar derechos de los trabajadores, asimismo las partes se comprometen a influir para que sus afiliados prescindan igualmente de tomar tales medidas, dichas previsiones alcanzan a las cláusulas objeto de este convenio.
- b) Se crea una comisión bipartita paritaria, con el objetivo de crear un ámbito de discusión sobre los puntos sobre los que no se llegó a un acuerdo en este convenio y estuvieron en discusión. Dicha comisión no tomará decisiones de carácter resolutive, pudiendo sugerir a las partes firmantes de este acuerdo sus apreciaciones.
- c) Las partes acuerdan que antes de adoptar medidas que puedan afectar a su contraparte, las mismas apelarán a resolver los diferendos en un ámbito bipartito. De mantenerse los diferendos se suscitara un ámbito tripartito con participación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- d) Se exceptúan de lo establecido además, las medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT-CNT simultáneamente para todas las ramas de la actividad privada.

Pago del presentismo en los casos de huelga

- e) En los casos de medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT CNT Y/O SUA PIT CNT cuando las medidas tengan un plazo de 24 horas o se trate de paros parciales pero los trabajadores concurren a trabajar o vuelvan después del paro, si aun no ha terminado la jornada; aquellas empresas que abonen premio por presentismo no lo descontarán a los trabajadores que adhieran a las medidas.

B) MÉTODOS PARA DILUCIDAR DIFERENDOS A NIVEL DE EMPRESA Y DE LA INDUSTRIA DE LA VESTIMENTA Y RAMAS AFINES

Artículo 9°

Criterio general - A los efectos de ordenar y regular las discusiones en temas laborales, las partes acuerdan que los planteos y reclamos que se efectúen en las empresas, sean canalizados a través de los mecanismos que se establecen o los que se establezcan mutuamente en cada una de ellas.

Artículo 10°

Mecanismos de prevención y solución de conflictos - Las Comisiones o ámbitos bipartitos actuarán a pedido de cualquiera de las partes y se reunirán dentro de las 48 horas hábiles de recibida la notificación.

Deberán concluir sus tareas dentro del plazo de diez (10) días hábiles a partir de la fecha de apertura del procedimiento; pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

Si dentro de ese plazo se obtuviese acuerdo conciliatorio, se consignará en un acta.

Si vencidos los plazos previstos no se hubiese obtenido el acuerdo conciliatorio, las partes producirán un resumen de los trabajos efectuados, y solicitarán la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 11°**Movilidad sindical**

En los lugares donde no existe un sistema de movilidad sindical establecido, las partes acuerdan que el delegado sindical podrá, dentro de su horario de trabajo, salir de su puesto de trabajo previa comunicación a su superior o de la persona designada a tales efectos, ambas partes acuerdan contemplar el proceso productivo de trabajo.

CAPÍTULO III - BENEFICIOS**Artículo 12°**

a) ANÁLISIS DE PRÓSTATA: Las empresas abonarán un jornal por año para los trabajadores mayores a 40 años a los efectos de la realización de análisis de Próstata. En estos casos deberá acreditarse con la constancia médica correspondiente.

b) LACTANCIA MATERNA: Durante los cuatro meses posteriores al reintegro de la licencia maternal, las trabajadoras tendrán derecho a una media hora adicional a las previstas legalmente, con goce de sueldo. Asimismo, tendrán derecho a otra media hora adicional a las anteriormente previstas, sin goce de sueldo. En todo caso se coordinará con el empleador la utilización del horario para lactancia. En ningún caso el goce de estos derechos adicionales dará lugar a sanción de especie alguna.

c) DÍAS PAGOS POR EXÁMENES GINECOLÓGICOS: Sin perjuicio del día legalmente establecido, las trabajadoras tendrán derecho a un día complementario pago para exámenes ginecológicos cuando el médico ordene la reiteración o ampliación del examen, o cuando

no sea posible hacerse los dos exámenes (mamografía y papa nicolau) en un mismo día. En todos los casos deberá acreditarse con la constancia médica correspondiente.

d) ROPA DE TRABAJO: Las empresas comprendidas en el Grupo 5 Sub

Grupo 3 proporcionarán sin costo a todos sus trabajadores una túnica de Verano a entregar en Octubre de cada año, y una túnica de Invierno a entregar en Mayo de cada año. Sin perjuicio de ello, las empresas podrán acordar con los delegados de base, equipos de casaca y pantalón de invierno y verano. Las partes exhortarán a que las mismas sean de Industria Nacional.

CAPÍTULO IV - Cláusulas Generales

Artículo 13°

Salud laboral. Las partes acuerdan actuar conjuntamente en el marco de las normas del Convenio Internacional del Trabajo 155 de O.I.T. y del Decreto 291/007, así como participar en la Comisión Sectorial correspondiente. Los trabajadores que integren las comisiones de seguridad deberán acreditar capacitación, o bien avalado por la Secretaria de Salud Laboral Sua Pit Cnt y/o la Tripartita de Salud Laboral del MTSS

Artículo 14°

Equidad de género.

Las partes acuerdan que en aplicación de la regla de no discriminación por razones de género, se efectuarán revisiones periódicas en forma tripartita de las Planillas de Trabajo de las empresas, para determinar si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en el desempeño de trabajos de igual valor. En caso de verificarse irregularidades, se acordarán acciones correctivas.

Artículo 15°

Categorías: Las partes acuerdan mantener abierto el Consejo de Salarios a fin de culminar antes de Julio 2013 la categorización, Descripción de Tareas, y Salarios mínimos, de los siguientes Sectores: Sastrerías de medida, Toldos y Carpas, Bolsas de Arpillera, etc. **Artículo 16°**

Trabajo a domicilio: Las partes acuerdan la instalación de Consejo de Salarios para Trabajo a Domicilio en Marzo de 2013.

Artículo 17°

Capacitación: Se acuerda gestionar en forma conjunta ante el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) la elaboración y puesta en práctica de un Programa de Capacitación para el sector, con participación de CTEP UTU a los efectos de la Certificación conjunta con INEFOP. Asimismo, se solicitará la instalación de Comité Sectorial de la Vestimenta en dicho organismo.

Artículo 18°

Sillas: - Con el fin de prevenir enfermedades profesionales, se acordará en el primer semestre de 2013, un modelo de silla

ergonómica para proceder al recambio gradual en las empresas del sector, de las sillas existentes que no cumplan dicho requisito. Salvo los casos en que hayan sido previamente aprobadas por el M.T.S.S. o tengan características consideradas superiores al modelo determinado por la comisión tripartita del sector.

Artículo 19°

Guarderías: - Las partes acuerdan establecer un ámbito tripartito con participación de INAU y MTSS, a los efectos de la creación de Centros de Educación Inicial y Cuidado de niños y adolescentes para familiares de las y los trabajadores de la Vestimenta.

Artículo 20°

De acuerdo a lo establecido en la Ley 12,840 para el cálculo de aguinaldo, las empresas incluirán lo percibido por concepto de salario vacacional legal.

Artículo 21°

Fondo Social: Las partes acuerdan la creación del Fondo Social de la Vestimenta, el que se financiará a través del aporte de los empresarios equivalente al 0,125% de su masa salarial, e idéntico aporte del 0,125% de los trabajadores a descontarse de sus salarios. La administración del Fondo será bipartita creándose a tales efectos una asociación civil con integración paritaria. La Comisión Administradora tendrá cuatro miembros, dos por los trabajadores y dos por la parte empresarial (y sus suplentes respectivos) , y se instalará en un plazo no mayor a 180 días de homologado el Convenio, tomará sus decisiones por Consenso y tendrá entre sus cometidos actividades sociales, tales como, la creación de una Colonia de Vacaciones para trabajadoras y trabajadores de la Vestimenta, la compra y distribución de útiles escolares, juguetes, y otros con características similares. Las partes coinciden en solicitar al Banco de Previsión Social como agente de retención y recaudación del Fondo. Los aportes a dicho organismo comenzarán a realizarse inmediatamente después de que el B.P.S. acepté realizar las retenciones correspondientes.

CAPÍTULO V - EXTINCIÓN DEL ACUERDO Y NUEVA NEGOCIACIÓN

Artículo 22°

Extinción por vencimiento del plazo - Las disposiciones del presente Acuerdo, se extinguirán por el mero hecho del vencimiento de su plazo. A partir de la efectividad de dicha extinción cesarán todas las estipulaciones pactadas entre las partes y las relaciones individuales de trabajo pasarán a regirse por las normas legales específicas aplicables y las convencionales que puedan existir a nivel de las empresas.

Artículo 23°

Extinción anticipada del Convenio. De acuerdo a lo establecido en la Ley 18.566 en su artículo 21, las partes acuerdan que el

incumplimiento de lo establecido en el Art. 8 incisos a y c del presente documento, dará lugar a la rescisión anticipada del convenio, la que deberá promoverse ante la Justicia Laboral.

Artículo 24°

Nueva negociación - En el mes de mayo de 2015 las partes iniciarán negociaciones con el objetivo de la realización de un nuevo Acuerdo, mientras se mantengan las negociaciones seguirán vigentes los beneficios del presente convenio.

Artículo 25°

Pago de Retroactividad

Las partes acuerdan que la retroactividad correspondiente a los meses de julio 2012 al 30 de noviembre de 2012 será abonada en dos cuotas la segunda de las cuales tendrá como última fecha de pago el día 5 de enero de 2013 (ley 18572),-

Para constancia, proceden a suscribir cinco ejemplares de un mismo tenor, uno para cada parte celebrante y otro para su registro en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Sr. Elbio Fuscaldo; Dra. Sandra Goldflus; Flor de Liz Feijoo; Zoraida Tabares; Carina Zaballos