



República Oriental del Uruguay

---

# *Convenios* COLECTIVOS

## ***Grupo 6 - Industria de la Madera, Celulosa y Papel***

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

Decreto N° 591/006 de fecha 19/12/2006



**PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**

Dr. Tabaré Vázquez

**MINISTRO DE ECONOMIA Y FINANZAS**

Cr. Danilo Astori

**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Dr. Eduardo Bonomi

**DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO**

Sr. Julio Baraibar

**DIRECTOR GENERAL DE LA DIRECCION NACIONAL DE  
IMPRESIONES Y PUBLICACIONES OFICIALES**

Sr. Alvaro Pérez Monza

## **Decreto 591/006**

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, 19 de Diciembre de 2006

**VISTO:** El acuerdo logrado en el Grupo de los Consejos de Salarios Número 6 "Industria de la Madera, Celulosa y Papel", subgrupo 02, "Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras" convocados por Decreto 105/005, de 7 de marzo de 2005.

**RESULTANDO:** Que el referido Consejo de Salarios alcanzó un acuerdo suscripto en acta del 2 de octubre de 2006.

**CONSIDERANDO:** Que, a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto-Ley 14.791, de 8 de junio de 1978.

**ATENTO:** A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el art. 1° del Decreto-Ley 14.791, de 8 de junio de 1978.

### **EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**

#### **DECRETA:**

**ARTICULO 1°.-** Establécese que el acuerdo suscripto el 2 de octubre de 2006, en el Grupo Número 6 "Industria de la Madera, Celulosa y Papel", subgrupo 02, "Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras", que se publica como anexo del presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1° de julio de 2006, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.

**ARTICULO 2°.-** Comuníquese, publíquese, etc.

**Dr. TABARE VAZQUEZ, Presidente de la República;** EDUARDO BONOMI; MARIO BERGARA.

**ACUERDO LABORAL:** En la ciudad de Montevideo, el 2 de octubre de 2006, entre por una parte: los Dres. Héctor Zapirain, Gonzalo Illarramendi, Virginia Sequeira y Rosario Domínguez en representación del Poder Ejecutivo, por otra parte el Dr. Juan José Fraschini y el señor Jorge Pereira, quienes actúan en su calidad de delegados designados y en nombre y representación de las empresas nucleadas en la Cámara de Industrias Procesadoras de la Madera (C.I.PRO.MA.) que componen el Sub-Grupo 02 del Grupo 6 "Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras" de los Consejos de Salarios; y por otra parte, los señores Antonio Rodríguez y Néstor Estévez, quienes actúan en su calidad de delegados designados, en nombre y representación de los trabajadores del sector de actividad y del Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Anexos (S.O.I.M.A.), y el Sr. Eduardo Volpe en calidad de asesor, convienen la celebración del siguiente Acuerdo que regulará las condiciones de trabajo y relaciones laborales para las empresas y trabajadores del Sub-Grupo señalado, en los términos que se indican:

**PRIMERO: Vigencia.-** El presente acuerdo tendrá vigencia por el plazo de 24 meses y abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2006 y el 30 de junio de 2008.

**SEGUNDO: Ambito de aplicación.-** Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.

**TERCERO: Bilateralidad y Finalidad.-** Este acuerdo es de naturaleza esencialmente bilateral y constituye el resultado integral de intensas negociaciones entre las partes, con participación de delegados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, habiendo realizado ambas recíprocas concesiones, con la finalidad de dicha regulación y al mismo tiempo de asegurar durante su vigencia un clima de paz y normalidad en la actividad productiva de las empresas.

**CUARTO: Objetivos.-** Las partes reconocen que el rendimiento eficiente del personal, el cuidado y la mejora continua de la calidad, el incremento de la productividad, una gestión eficiente y la reducción de costos son condiciones esenciales para la competitividad de las empresas, para la viabilidad, desarrollo y mantenimiento de las fuentes de trabajo, así como para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, sobre la base de la armonía y cooperación entre las partes.

**QUINTO: Categorías y salarios mínimos.-** A partir del 1° de julio de 2006, las escalas de salarios mínimos nominales por hora de los trabajadores, que regirán para las categorías que se indican, serán las siguientes:

PERSONAL OBRERO

CATEGORIAS:

N° 1. Peón práctico ..... \$ 25,30.-

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.- Peón especializado ..... \$ 28,59.-

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

Aprendiz afilador

N° 3.- Maquinista III .....\$ 33.-

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

N° 4.- Maquinista II ..... \$ 35,75.-

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

N° 5.- Maquinista I ..... \$ 38,50.-

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 600 jornadas efectivas de trabajo como Maquinista II.

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.

N° 6.- Oficial mecánico/ electricista ..... \$ 41,80.-

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.

N° 7.- Electromecánico ..... \$ 45,09.-

Capataz o Encargado 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.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

CATEGORIAS

N° 1A.- Cadete. Recepcionista, Telefonista ..... \$ 5.060.-

Nº 2A.- Administrativo II, ..... \$ 5.720.-

Nº 3A.- Administrativo I, ..... \$ 6.600.-

## PERSONAL DE SUPERVISION

### CATEGORIA

Nº 1S.- Supervisor ..... \$ 49,50./hora o \$ 9.600 por mes

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.

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

Durante el plazo de vigencia de este Acuerdo, las empresas que tengan salarios básicos inferiores a los mínimos y apliquen sistemas de incentivos deberán modificar los mismos para adecuarlos a los salarios mínimos establecidos en esta cláusula, de modo que en la composición de las remuneraciones los incentivos tengan menor incidencia o puedan ser absorbidos.

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

**SIXTO: Trabajadores eventuales.-** Las empresas podrán contratar trabajadores eventuales por un plazo máximo de 300 jornadas efectivas de labor.

**SEPTIMO: 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, pero en todos los casos deberán respetarse los salarios mínimos estipulados en este Acuerdo.

Si las escalas de salarios por categorías de las empresas fueran superiores a las establecidas en este Acuerdo, podrán modificarlas para el ingreso de nuevos trabajadores en su Planilla de Control de Trabajo por razones debidamente fundadas, como por ejemplo que afecten la competitividad o el futuro laboral, o la existencia de serias dificultades en el mercado.

**OCTAVO: 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 y calificaciones exigidas para su desempeño, según la tecnología de cada empresa.
- d) Que cuando corresponda, para aquellas categorías que así lo requieran por parte de las empresas, se haya aprobado una prueba de suficiencia teórico-práctica ante un Tribunal evaluador o ante el organismo de reconocida idoneidad técnica que las empresas determinen.
- e) Que exista un cargo vacante en dicha categoría y el trabajador sea designado por la Empresa para ocuparla.

Los períodos mínimos 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.

**NOVENO: 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, así como también disponer su movilidad en cualquiera de las áreas o secciones.

**DECIMO: Suplencias y asignaciones temporarias.-** Si por ausencia del operario titular de un puesto de trabajo, el mismo deba ser asignado temporalmente a otro operario titular de una categoría de salario mínimo inferior, este último percibirá durante la suplencia la diferencia con el salario mínimo que corresponda a la categoría de la tarea que haya pasado a realizar, por el tiempo en que efectivamente la realice, y siempre

que haya cumplido el respectivo período de aprendizaje o las jornadas mínimas efectivas en su caso.

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

En caso de suplencias, el límite de duración de las mismas estará determinado por el plazo de reintegro del titular; y en el caso de otras asignaciones temporarias, el plazo máximo será de 300 jornadas continuas de trabajo efectivo en la tarea de la categoría superior.

**DECIMOPRIMERO: Ajustes salariales.-** Durante el plazo de vigencia de este acuerdo, se aplicarán cuatro ajustes semestrales de salarios, en las fechas y en las formas que se indican:

**I) Ajuste salarial 1° de Julio 2006- 31 de Diciembre 2006:** 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 2006 se incrementarán a partir del 1° de julio de 2006 en un porcentaje de 5,98%, resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- 1.11 % por concepto de correctivo de la inflación, resultante de la aplicación del convenio del 29 de agosto del año 2005;
- 3.27% por concepto de inflación proyectada para el semestre de julio-diciembre 2006 de acuerdo con lo establecido en la encuesta selectiva del BCU del mes de junio de 2006;
- 1.5% por concepto de crecimiento o recuperación.

**II) Ajuste salarial del 1° de enero de 2007 al 30 de junio de 2007:** Los salarios mínimos establecidos en este acuerdo y las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores se incrementarán a partir del 1° de Enero de 2007 en un porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes conceptos:

- Un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para cada semestre, 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, al mes de diciembre de 2006;

- 1,5% de crecimiento o recuperación.

**III) Ajuste salarial del 1° de julio de 2007 al 31 de diciembre de 2007:**

Los salarios mínimos establecidos en este acuerdo y las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores se incrementarán a partir del 1° de Julio de 2007 en un porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes conceptos:

- Un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para cada semestre, 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, al mes de junio de 2007;

- 1,5% de crecimiento o recuperación.

**IV) Ajuste salarial del 1° de enero de 2008 al 30 de junio de 2008:**

Los salarios mínimos establecidos en este acuerdo y las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores se incrementarán a partir del 1° de Enero de 2008 en un porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes conceptos:

- Un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para cada semestre, 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, al mes de diciembre de 2007;

- 1% de crecimiento o recuperación.

**DECIMOSEGUNDO: Actas de ajustes salariales.-** Las partes acuerdan que en los primeros días de enero 2007, julio 2007 y enero 2008, en cuanto se conozcan los datos de expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) al cierre de cada semestre, se reunirán a los efectos de establecer, a través de un acta, los ajustes que habrán de aplicarse a partir del primer día de los referidos meses y los salarios mínimos correspondientes.

**DECIMOTERCERO: Correctivo.-** Al 1° de julio de 2008 se revisarán los cálculos de la inflación proyectada de los cuatro ajustes salariales

estipulados en este Acuerdo, comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo de igual lapso. La variación en más o en menos se ajustará en el valor de los salarios que rijan en el próximo acuerdo de salarios.

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 semestre siguiente.

**DECIMOCUARTO: Compensación Tareas nocturnas.-** Cuando las tareas se realicen entre las 22:00 y las 06:00 horas del día siguiente, a partir de las fechas establecidas a continuación, el operario percibirá una compensación sobre el salario base equivalente a los siguientes porcentajes:

- 10% desde el 1° de noviembre de 2006 hasta el 31 de octubre de 2007;

- 20% desde el 1° de noviembre de 2007 hasta el 30 de junio de 2008.

Esta bonificación será abonada únicamente en ocasión del trabajo nocturno; por lo cual el operario no la continuará percibiendo si pasa a realizar tareas entre las 6 y las 22 horas, 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 300 jornadas ininterrumpidas en un mismo período, 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 éste pueda considerarse rebaja de salario.

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

**DECIMOQUINTO: Día de la Industria de la Madera.-** El día 24 de diciembre se celebrará el Día de la Industria de la Madera, que tendrá el carácter de feriado pago para los trabajadores de las empresas del sector de actividad y se le aplicará el régimen de la Ley 12.590.

**DECIMOSEXTO: 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.

**DECIMOSEPTIMO: Cláusula de Paz.-** Durante la vigencia del presente Acuerdo, las partes se obligan a prescindir de disponer o participar de medidas sindicales colectivas (huelgas, paros, lock-out, etc.) que puedan afectar la regularidad del trabajo o el normal desenvolvimiento de las actividades fabriles o comerciales, relacionadas directa o indirectamente con planteos o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de cualesquiera reivindicaciones de naturaleza salarial, o de otros temas incluidos en la negociación de este Acuerdo.

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

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

**DECIMOCTAVO: Comisión de Relaciones Laborales.-** Las relaciones laborales colectivas se llevarán a cabo a través de una Comisión de Relaciones Laborales Bipartita para el sector de actividad y de un ámbito bipartito en cada empresa, en 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.

Serán cometidos de la Comisión de Relaciones Laborales:

- a) Supervisar, en el ámbito del sector de actividad la aplicación y el cumplimiento del presente Acuerdo.
- b) Realizar otros acuerdos o convenios laborales.
- c) Intervenir en los diferendos que versen sobre la interpretación o aplicación del presente acuerdo o de otros que pudieran celebrarse.
- d) Participar con fines preventivos y conciliatorios en cualesquiera

diferendos de naturaleza colectiva o individual que pudieran derivar eventualmente en una situación conflictiva.

- e) Intercambiar informaciones de interés para las buenas relaciones laborales colectivas.

Asimismo, en el ámbito bipartito de las empresas, se tendrán similares cometidos por parte de las representaciones respectivas, en lo que concierne a la situación interna de cada empresa.

**DECIMONOVENO: Mecanismos de prevención y solución de conflictos.-** Los planteos y reclamos sobre los asuntos laborales que se efectúen serán canalizados a través de los mecanismos establecidos en las disposiciones siguientes, con la finalidad de ordenar y regular las discusiones.

En las situaciones previstas en los literales c) y d) de la cláusula precedente, el ámbito bipartito que funcione en cada Empresa actuará a pedido de cualquiera de las partes y se reunirá dentro de las 72 horas hábiles de recibida la notificación. Deberá concluir sus tareas dentro del plazo de 10 (diez) días hábiles a partir de la fecha de apertura del procedimiento; pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

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

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

Si transcurrido el plazo de 5 (cinco) días hábiles, la participación de esta Comisión también fracasare, se notificará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a fin de solicitar su intervención como mediador y en donde se acordarán los plazos para intentar la solución del diferendo.

**VIGESIMO: Régimen en caso de medidas sindicales.-** En los casos en que, luego de haber finalizado total y formalmente todas las instancias de tentativa de conciliación previstas en este Acuerdo, se suscitara una situación de conflicto en alguna empresa que derive en la adopción de medidas sindicales, se observarán las siguientes disposiciones:

- a) La Organización Sindical deberá comunicar a la Empresa la situación

de conflicto, así como las medidas sindicales concretas que se proponga aplicar, con una antelación no menor de 72 horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas; y en igual forma para toda medida no comunicada previamente que posteriormente se decida adoptar.

b) Se instrumentarán en forma bipartita medidas tendentes a dejar en condiciones normales los procesos y máquinas, a fin de que se pueda reanudar el trabajo en forma habitual una vez regularizada cualquier situación que implique interrupción del mismo. Asimismo acordarán normas que aseguren la no interrupción de recepción de materias primas o insumos industriales, la no pérdida de materias primas en proceso, 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.

**VIGESIMOPRIMERO: Licencia sindical.-** Se reglamenta la licencia sindical para el grupo en los siguientes términos:

1º) Horas mensuales de licencia sindical de acuerdo a la ley 17.940.-

El o los delegados de los comité de base pertenecientes a las empresas comprendidas en este grupo, que tengan como mínimo cinco trabajadores, tendrán derecho a gozar de media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (personal obrero y administrativo de planta) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de cien horas mensuales.

Harán uso de dicha licencia los delegados de los comités de base de las empresas, cuya designación haya sido debidamente notificada a la empresa, según la siguiente escala:

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

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

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

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

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

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

2º) Avisos de inasistencia por actividad sindical.- Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el comité de base de la empresa a ésta con una antelación no menor a las setenta y dos horas previas a su goce y deberán además contar con la aprobación escrita y el respaldo del SOIMA. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones excepcionales que así lo justifiquen. El uso de la licencia sindical no deberá entorpecer el proceso productivo de las empresas; a dichos efectos se deberá coordinar entre el comité de base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un trabajador idóneo. En los casos en que se desempeñe tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, éstas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal idóneo al cumplimiento de dichas tareas.

**VIGESIMOSEGUNDO: Interpretación y aplicación del Acuerdo.**- Cualquier duda, controversia o aclaración sobre la interpretación o aplicación de las cláusulas del presente acuerdo que no sea dilucidada en el ámbito de la Comisión de Relaciones Laborales será sometido a consideración del Consejo de Salarios del Grupo 6, Sub-Grupo 02.

**VIGESIMOTERCERO: Extinción del Acuerdo.**- Las disposiciones del presente Acuerdo y los beneficios y estipulaciones establecidos, se extinguirán por el mero hecho del vencimiento de su plazo de vigencia.

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

La extinción anticipada únicamente podrá ser invocada por la parte afectada. En tal caso deberá notificar por medio fehaciente a la otra parte en un plazo no mayor a las 72 (setenta y dos) horas hábiles de conocido el hecho y se pondrán en funcionamiento los mecanismos previstos en la cláusula Décimo Novena.

Y para constancia se firman tres ejemplares del mismo tenor, uno para cada parte y el tercero para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.