

ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS

En la ciudad de Montevideo, el 1 de febrero de 2016, en la sede del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el marco del Consejo de Salarios del Grupo Nro. 5 "Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado", Sub Grupo 01 "Curtiembres y sus productos", comparecen **por una parte** la delegación de la Cámara de la Industria Curtidora Uruguaya (CICU), representada por el Dr. Rodrigo Deleón y el Lic. José Morales con la asistencia del Dr. Mauricio Santeugini y **por otra parte** la delegación de la Unión de Obreros Curtidores (UOC), representada en este acto por los Sres. Darío Suárez, José Rodríguez, Carlos Bico y Federico Jurado con la asistencia de la Dra. Lorena De León, celebran el siguiente Convenio Colectivo:

I. ANTECEDENTES.

- 1.- Las partes han desarrollado a través de muchos años, una práctica de diálogo que se ha traducido en diversas instancias de negociación y acuerdos, que se plasmaron en Convenios Colectivos celebrados oportunamente, sobre temas de interés para ambas partes.
- 2.- Se entiende que el presente acuerdo implica entonces, una herramienta para promover relaciones de trabajo de una calidad superior, basadas en el respeto mutuo, que permitan y estimulen el desarrollo de la profesionalidad de todos los involucrados en el trabajo.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

3.- Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y rigen para todos los trabajadores comprendidos en el Grupo Nro. 5 de los Consejos de Salarios, "Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado", Sub Grupo 01 "Curtiembres y sus productos", con excepción del Personal de Dirección (supervisores con mandos superiores, jefes administrativos y superiores).

3.1.- Las partes de común acuerdo reconocen que el sector curtidor se mantiene como un sector con problemas.

III. VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES.

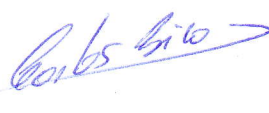

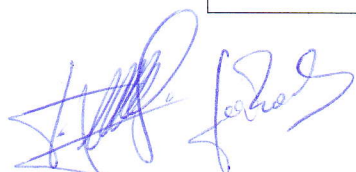
4.- Vigencia. El presente Convenio Colectivo regirá desde el 1ro. de julio de 2015 hasta el 30 de junio de 2018, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales en las siguientes fechas: 1º de julio de 2015, 1º de enero de 2016; 1º de julio de 2016; 1º de enero de 2017; 1º de julio de 2017 y 1º de enero de 2018.

Agotada la vigencia del Convenio, y salvo que ambas partes lo resuelvan de común acuerdo, el mismo cesará automáticamente en todas sus aplicaciones, salvo aquellos beneficios que a texto expreso hayan sido pactados como permanentes.

5.- Ajustes Salariales

5.1 Para Trabajadores con salarios superiores a \$ 16.800 mensuales o \$ 84 por hora:

1-Ajuste al 1/7/2015		3.92%
2-Ajuste al 1/1/2016		3.92%
Ajuste Anual (Punto 1 por Punto 2)		8.00%
3-Ajuste al 1/7/2016		3.20%
4-Ajuste al 1/1/2017		3.20%
Ajuste Anual (Punto 3 por Punto 4)		6.50%



5-Ajuste al 1/7/2017	2.96%
6-Ajuste al 1/1/2018	2.96%
Ajuste Anual (Punto 5 por Punto 6)	6.00%

5.2 Para Trabajadores con salarios entre \$ 14.401 y \$ 16.800 mensuales, o entre \$ 72 y \$ 84 por hora:

1-Ajuste al 1/7/2015	5.12%
2-Ajuste al 1/1/2016	5.12%
Ajuste Anual (Punto 1 por Punto 2)	10.50%
3-Ajuste al 1/7/2016	4.40%
4-Ajuste al 1/1/2017	4.40%
Ajuste Anual (Punto 3 por Punto 4)	9.00%
5-Ajuste al 1/7/2017	4.16%
6-Ajuste al 1/1/2018	4.16%
Ajuste Anual (Punto 5 por Punto 6)	8.50%

5.3 Para Trabajadores con salarios inferiores a \$ 14.400 mensuales, o \$ 72 por hora:

1-Ajuste al 1/7/2015	5.59%
2-Ajuste al 1/1/2016	5.59%
Ajuste Anual (Punto 1 por Punto 2)	11.50%
3-Ajuste al 1/7/2016	4.88%
4-Ajuste al 1/1/2017	4.88%
Ajuste Anual (Punto 3 por Punto 4)	10.00%
5-Ajuste al 1/7/2017	4.64%
6-Ajuste al 1/1/2018	4.64%
Ajuste Anual (Punto 5 por Punto 6)	9.50%

5.4 Salarios Mínimos por Categoría

Los salarios mínimos por categoría al 1° de julio de 2015 serán los que surgen del Anexo adjunto que forma parte del presente Acuerdo.

5.5. Correctivos:

De forma de asegurar que no haya pérdida de salario real, el 1° de Enero de 2017 se aplicará un ajuste adicional por la diferencia entre la inflación registrada entre el 1° de Julio del 2015 y el 31 de Diciembre de 2016, y los ajustes otorgados en el mismo período. Lo mismo se hará al finalizar el convenio comparando la inflación registrada entre el 1° de Enero de 2017 al 30 de Junio de 2018, y los ajustes otorgados en dicho período.-

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including "del los bits" and a large signature on the right side.]

IV. CLAUSULA DE SALVAGUARDA.

6.-En la hipótesis que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el presente convenio, las partes podrán convocar al Consejo de Salarios del Grupo Nro. 5, sub grupo 01 "Curtiembres y sus productos", para analizar la situación.

6.1.- Para el primer año de vigencia del convenio. Si la inflación acumulada desde el inicio del acuerdo superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

6.2.- Para los siguientes años de vigencia. Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

V. RELACIONES LABORALES COLECTIVAS

7.-Las partes se obligan a:

7.1.- respetar los derechos y libertades establecidos por la Constitución y las leyes; tanto los que protegen a los trabajadores como a los empleadores.

7.2.- abstenerse de participar en ningún acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación al empleo, incluyendo la libertad de afiliación, de no afiliación y de desafiliación, sin que ello comprometa el ingreso al empleo o a su continuidad en el mismo.

8.- Cláusula de paz.

Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores se obligan a no realizar ni participar de medidas individuales y/o colectivas 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 y/o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de cualesquiera reivindicaciones o planteos de naturaleza salarial o de contenido económico.

Los aspectos discutidos y/o acordados en esta ronda de Consejos de Salarios no serán objeto de planteos y/o reclamaciones individuales, sindicales y/o por parte de la UOC y/o de los Comite de Base de la UOC en cada empresa durante la vigencia del presente convenio.

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, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula 10 del presente acuerdo.

9.- Mecanismo de solución de controversias.

En caso de diferendo o conflicto a nivel de empresa o de rama, previamente a tomar cualquier tipo de medida de fuerza, se deberá abrir un ámbito bipartito entre las partes, a los efectos de resolver el problema planteado.

Este ámbito bipartito actuará a pedido de cualquiera de las partes y se reunirá dentro de las 24 horas hábiles de recibida la solicitud por escrito, por la parte contraria.

Deberá concluir sus tareas dentro del plazo de tres (3) días hábiles a partir de la fecha de apertura del ámbito o de la recepción de la solicitud mencionada en el párrafo anterior. Las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

De no resolverse el diferendo o conflicto en el plazo de tres (3) días hábiles antes mencionado, se hará un acta de desacuerdo, y el diferendo será planteado en una nueva instancia de negociación

de carácter tripartito ante el Consejo de Salarios o la DINATRA. Este ámbito actuará como ámbito de conciliación.

Si no se alcanzare ningún acuerdo en esta instancia dentro del plazo de tres (3) días hábiles contados desde la fecha de la primera reunión celebrada en el Consejo de Salarios o la DINATRA, las partes quedarán en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinentes. Se deberá labrar un acta en donde las partes justifiquen claramente su posición.

En los casos en que, luego de haber finalizado total y formalmente todas las instancias de tentativa de conciliación previstas, se suscitare una situación de conflicto en las empresas (en forma individual o colectiva), se observarán las siguientes disposiciones:

- a) La organización sindical comunicará por escrito a la empresa o las empresas la situación de conflicto.
- b) Las partes instrumentarán en forma bipartita medidas tendientes a mantener en condiciones operativas 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.
- c) Asimismo las partes podrán acordar normas que aseguren la no interrupción de recepción de materias primas o insumos industriales, como así también el cumplimiento de los compromisos de entrega debidamente documentados tendientes a evitar la pérdida de mercados y asegurar el trabajo futuro.
- d) La paralización de actividades al margen de lo establecido en este convenio se considerará, en el ámbito de la empresa afectada, violatoria del mismo a todos los efectos correspondientes.

10.- Conservación de materia prima, tratamiento de efluentes en caso de conflicto.

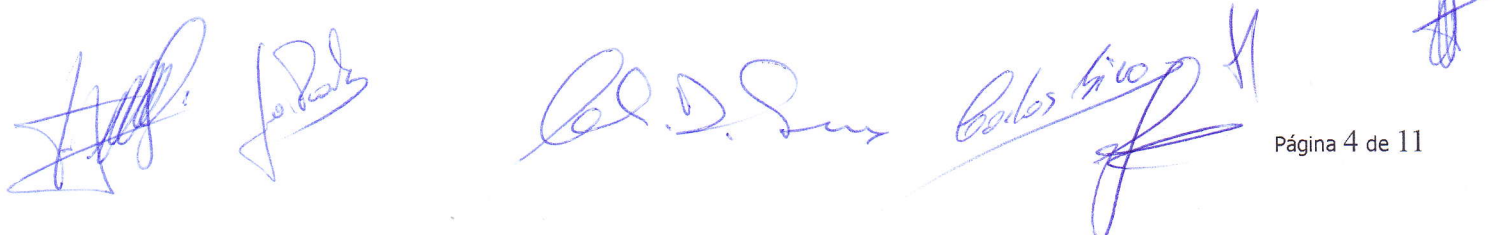
Las partes han acordado con carácter permanente, que para el caso de conflicto laboral que suponga paralización total o parcial de tareas, los operarios deberán llevar a cabo todos los trabajos que se entiendan necesarios por ambas partes para preservar la materia prima, los materiales o elementos perecederos o que pudieran perderse o deteriorarse y el tratamiento de efluentes.

Las partes han acordado que durante la vigencia del presente convenio para el caso de conflicto laboral que suponga paralización total o parcial de tareas, los trabajadores deberán llevar a cabo todas las tareas establecidas en la Matriz de Puntos Críticos que se adjunta al presente acuerdo y forma parte del mismo. La Matriz de Puntos Críticos no aplicara a procesos que comiencen luego de que fuera iniciada la medida dispuesta por la Dirección Nacional de la UOC, el Comité de Base de la UOC en cada empresa y/o el PIT-CNT, la cual deberá ser comunicada previamente por escrito a la empresa detallando fecha y hora de inicio de la misma.

10.1.- Las disposiciones aquí establecidas aplican para la realización de medidas sindicales dispuestas por la Dirección Nacional de la UOC, el Comité de Base de la UOC en cada empresa y/o el PIT-CNT, incluyendo las realizadas en solidaridad y/o protesta.

10.2.- Se adjunta al presente Convenio Colectivo una Matriz de Puntos Críticos en la que se establecen cuales son los procesos que no pueden detenerse, el punto de estabilidad hasta el que deberán llegar las materias primas en proceso y las guardias gremiales que deberán cumplirse.

10.3.- Las guardias gremiales deberán ser cumplidas por el personal que habitualmente desarrolla la tarea en cada uno de los respectivos turnos.



11. Asambleas Sindicales.

11.1.- La realización de Asambleas Sindicales será comunicada previamente a la empresa, en forma escrita, con una antelación de 48 horas.

11.2.- En el caso de Asambleas extraordinarias, su realización se comunicará cuando se resuelva su organización, con la mayor antelación que fuera posible. Estas asambleas buscarán no afectar el normal desarrollo de la producción.

Motiva una Asamblea extraordinaria todo lo que no pueda ser resuelto económicamente, y revista tal gravedad que ponga en riesgo grave e inminente la salud y/o la integridad de los trabajadores. También ameritará una asamblea extraordinaria el despido de uno o varios trabajadores. Cualquier otro tema no podrá considerarse extraordinario para ameritar una asamblea de esa naturaleza.

11.3.- Durante la implementación de las Asambleas Sindicales ordinarias, extraordinarias y/o de cualquier naturaleza y denominación no deberá afectarse el desarrollo de la actividad de la empresa. En caso de afectarse la actividad de la empresa, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 10 del presente convenio.

11.4. Las empresas proporcionarán al Comité de Base de UOC un lugar dentro de la misma, para la realización de Asambleas, previo aviso a la dirección de la empresa, siempre que la misma cuente con instalaciones que permitan su realización y que la fecha y hora de la Asamblea no coincida con otras actividades pre establecidas para el lugar de realización.

La asistencia de personas que no pertenezcan a la empresa a las Asambleas que se realicen en la misma deberán ser previa y expresamente autorizadas por la empresa.

12. Licencia sindical.

12.1.- Las empresas pagarán las horas en que deban cumplir tareas sindicales a los integrantes del Comité de Base de UOC en las mismas, de acuerdo al siguiente detalle:

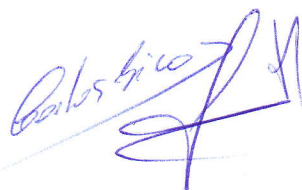
12.1.a.- Media hora por trabajador, con un mínimo de 50 (cincuenta) horas y un máximo de 150 (ciento cincuenta) horas mensuales.

12.1.b.- Además, serán abonadas por cada empresa, a los delegados del Comité de Base de UOC, las horas en que mantengan reuniones con el personal de Dirección de la misma, o los representantes por ella designados, ya sea en el ámbito bipartito dentro de la empresa o en el MTSS.

A las reuniones bipartitas asistirán los delegados del Comité de Base y los representantes de la empresa (hasta tres representantes por parte). En caso de ser necesaria la concurrencia de otras personas (hasta tres por parte y fuera de las calidades antes mencionadas), se deberá comunicar previamente a la otra parte. Los planteos aquí realizados deberán presentarse por escrito y se deberá firmar un acta en cada reunión.

12.1.c.- En instancias de negociación colectiva por convocatoria de Consejos de Salarios, o en su defecto por negociación salarial entre UOC y CICU, cada empresa comprendida pagará al delegado del Comité de Base de UOC respectivo, un jornal por cada sesión de negociación a la que asista y previa certificación de asistencia emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este pago se hará efectivo únicamente a los delegados titulares y suplentes de Consejo de Salarios.

12.2.- Durante la vigencia del presente convenio, las empresas pagarán horas mensuales por trabajador de su plantilla que integre como titular o en ejercicio de la titularidad la Dirección Nacional de la UOC, con un tope máximo de horas totales por este concepto que no supere la cantidad de horas pagas en 12.1.a.



12.2.a.- Sin perjuicio de lo establecido en el numeral anterior, únicamente desde la fecha de la firma del presente convenio y hasta el 30 de junio de 2016 inclusive, las horas establecidas en 12.2. se abonarán de la siguiente manera:

Las empresas comprendidas en el Grupo 5 subgrupo 01 de los Consejos de Salarios, abonarán por licencia sindical, para integrantes titulares o suplentes en ejercicio de la titularidad, del Consejo Directivo de la UOC (23 trabajadores con un tope de 80 horas por trabajador), lo que surge del cuadro que a continuación se detalla:

Cantidad de Trabajadores por empresa	Horas por empresa a pagar por licencia sindical para integrantes del CDN de UOC
Hasta 100	80 horas
Entre 101 y 300	120 horas
Entre 301 y 400	200 horas
Entre 401 y 700	240 horas
Más de 701	320 horas

Estas horas se abonarán dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, al valor de la categoría correspondiente al trabajador involucrado.

Cuando corresponda, en cada empresa, la diferencia entre las horas establecidas en el cuadro anterior y las horas efectivamente acreditadas por la UOC por licencia sindical (éstas cobradas directamente en la empresa por el trabajador involucrado), será abonada a este Sindicato como aporte mensual.

Aquellas empresas en que no existan trabajadores en planilla que integren el Consejo Directivo Nacional de la UOC, pagarán la cantidad de horas detalladas en el cuadro anterior, también como aporte mensual, al valor de la categoría de oficial Ribera.

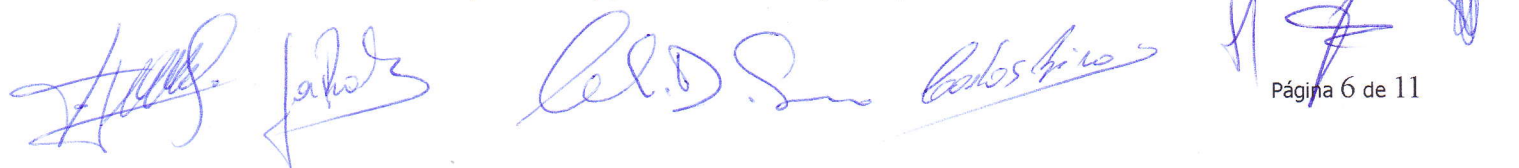
A todos los efectos de lo regulado en el presente numeral, la UOC comunicará en forma fehaciente el nombre de la o de las personas autorizadas a recibir estos pagos, o serán depositados en la cuenta bancaria de dicha organización sindical, cuyos datos se proporcionarán a las empresas, también por medio fehaciente.

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

12.3.- La utilización de la licencia sindical deberá ser comunicada por escrito a la empresa empleadora del trabajador que haga uso de la misma, con una antelación no menor a 24 horas, salvo casos debidamente justificados.

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

12.5.- En caso de existir incumplimiento por la parte trabajadora de lo dispuesto en el presente convenio, constatado de forma fehaciente por parte de la empresa, se perderá el derecho al cobro de las horas sindicales dispuestas en 12.2, en aquella o aquellas empresas en que se hubiera constatado el incumplimiento y por el mes en el que se produzca el mismo.



VI. INFORMACIÓN.

13.- Cada empresa comunicará al Comité de Base de UOC que funcione en la misma, o en su defecto, a través de la Dirección de la UOC, lo siguiente:

13.1.-La disminución de la actividad productiva, cuando pueda resultar una afectación sobre las horas de trabajo.

13.2.-El Comité de Base de la UOC en la empresa y/o la UOC se obligan a mantener reserva y confidencialidad respecto de la información suministrada por la empresa a los mismos, o a uno de ellos, en la ejecución y cumplimiento del presente Convenio. En caso de incumplimiento del deber de reserva y confidencialidad establecido en el presente artículo, debidamente constatado por la empresa, el Comité de Base de la UOC en la empresa y/o la UOC será responsable por los daños y perjuicios que pueda causar dicho incumplimiento sin perjuicio de las acciones administrativas, judiciales o extrajudiciales que pueda tomar la empresa afectada.

13.3.- Las partes presentarán por escrito la nómina de las autoridades de sus respectivos órganos que la componen para facilitar el correcto desempeño de la relación laboral, tanto a nivel del sector como a nivel interno de las empresas. En caso de existir variantes en la integración, éstas deberán informarse previo al ejercicio.

13.4.-El Comité de Base de la UOC deberá informar a la empresa, por escrito y en forma previa al desarrollo de las mismas, los datos de los trabajadores afiliados designados para cumplir tareas sindicales, así como la fecha y horario en el cual serán desarrolladas las mismas.

VII. SEGURIDAD, HIGIENE, SALUD, SALUD LABORAL y MEDIO AMBIENTE.

14.- A los efectos de profundizar en el tratamiento y solución de estos temas, se impone como requisito imprescindible, el compromiso y participación de las partes, a través de herramientas adecuadas, para lo cual han sido creadas las siguientes, que quedan consagradas como beneficio permanente

14.1.- Programa de salud y seguridad en el trabajo.

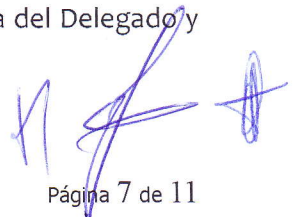
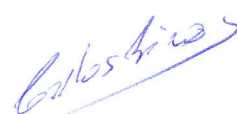
En cada empresa, ha de establecerse un programa de salud y seguridad, que tendrá como base lo dispuesto en la Ley 5.032, su decreto reglamentario 406/1988, C.I.T. N° 155 y su decreto reglamentario 291/07, así como toda otra norma que sea de aplicación a la actividad de curtiduría.

14.2.- Delegado de los Trabajadores de salud y seguridad.

Las partes han convenido establecer la figura del Delegado de los Trabajadores de Salud y Seguridad por cada empresa, con las siguientes características y cometidos:

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

14.2.b.- El Delegado de los Trabajadores de Salud y Seguridad tendrá total movilidad dentro de la o las plantas industriales de la empresa, con previa comunicación al Supervisor y coordinación con la persona que designe la empresa, de forma de no afectar el desarrollo de la actividad que le corresponde cumplir al mismo y debidamente acompañado por la persona que la empresa designe a tales efectos y solo para tratar temas sobre seguridad, higiene y salud laboral. La movilidad a la que hace referencia este artículo se limita únicamente a la persona del Delegado y se rige por lo establecido en el decreto 291/07 de 13/08/07.



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

14.3.- Comisión bipartita interna de Salud y Seguridad en el Trabajo.

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

14.3.a.- Será integrada:

Por la empresa, dos (2) delegados titulares, uno de los cuales deberá ser el técnico prevencionista de la misma. Conjuntamente con cada delegado titular, deberá designarse un delegado alterno.

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

14.3.b.- A las reuniones de esta Comisión bipartita de Salud y Seguridad en el Trabajo, concurrirán únicamente los delegados titulares de cada parte, o en su defecto, el delegado alterno que actúe como sustituto de los mismos, pudiendo contar con la presencia de asesores previo acuerdo de las partes.

14.3.c.- En caso de existir diferencias en la Comisión bipartita de Salud y Seguridad en el Trabajo relacionadas con la aplicación de normas o prácticas de salud y seguridad en el trabajo, se deberá consultar preceptivamente al Banco de Seguros del Estado y a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social del MTSS.

14.3.d.- La Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo deberá labrar un acta resumida de cada una de sus reuniones, la que deberá ser suscrita por las partes. En caso de acuerdo sobre algún punto planteado en esta instancia, las partes deberán cumplir indefectiblemente lo acordado.

14.3.e.- En caso de no poder reunirse este ámbito, el delegado de los trabajadores de salud y seguridad, podrá hacer a la empresa el planteo pertinente por escrito, el cual será firmado por el representante de ésta con acuse de recibo.

VIII. LICENCIAS EXTRAORDINARIAS Y FERIADO (ESPECIAL).

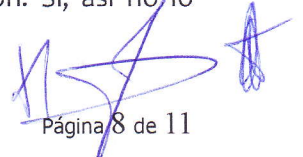
15.- Además de las licencias establecidas por ley, los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tienen derecho a las siguientes licencias remuneradas:

15.1.- Por estudio y/o exámenes. Como beneficio permanente, está consagrado lo siguiente:

15.1.a.- Los trabajadores que cursen estudios en UTU y/o LATU, sobre temas directamente relacionados con la Industria de curtiembre, tendrán derecho a obtener licencia extraordinaria con goce de sueldo, en los días en que le corresponda rendir exámenes.

Asimismo gozarán, en igual forma, de acuerdo con la empresa, y con los requisitos y condiciones que marca la Ley, de un máximo de 12 (doce) días en total por año, para la preparación de exámenes, los cuales serán determinados en cada oportunidad.

15.1.b.- Los trabajadores que cursen estudios de enseñanza secundaria, Universidad del trabajo e Institutos dependientes de la Universidad de la República, tendrán derecho a pedir libre y pago el día en que rinden cada examen, debiendo justificar debidamente su aprobación. Si, así no lo hicieran perderán el derecho al cobro del jornal correspondiente.



15.1.c.- Los trabajadores que cursen estudios universitarios, podrán adecuar sus horarios de trabajo, haciéndolo compatible con las necesidades impuestas por sus estudios, siempre que ello resulte posible de acuerdo a la organización de las tareas de la empresa en la que preste sus servicios.

15.1.d.- Serán abonados como trabajo efectivo y no concurrirán a trabajar los días en que se realicen exámenes de mamografía y/o Papanicolaou, las trabajadoras comprendidas en el presente acuerdo, debiéndose presentar el certificado correspondiente.

Asimismo será abonado como trabajo efectivo y no concurrirán a trabajar los trabajadores comprendidos en el presente convenio mayores de 40 años que deban realizarse exámenes de próstata, a pedido del médico tratante y debiendo presentar el certificado médico correspondiente.

16.-Día del Curtidor.- Los trabajadores comprendidos en el Grupo N° 5, Sub Grupo 01 de los Consejos de Salarios, tienen derecho a gozar como feriado remunerado, consagrado como beneficio permanente el 28 de octubre de cada año, en que se conmemora el día del Curtidor.

IX. CATEGORIAS.

17.- Para pasar de peón a peón práctico, se requiere exclusivamente haber trabajado 180 jornales, no rigiendo en este caso los requisitos de "vacancia e idoneidad necesarias a criterio del empleador", dispuestos en el art. noveno, literal A) del Convenio Colectivo firmado entre las partes el 18 de setiembre de 1992.

18.- Como beneficio permanente, ha quedado consagrado lo siguiente:

18.1.- El trabajador que realice circunstancialmente una tarea de mayor categoría o mejor remuneración, de acuerdo al presente acuerdo, percibirá en forma de compensación la diferencia entre su salario y el que le correspondería de acuerdo a la tarea que realiza en forma temporaria.

En caso de continuarse esta tarea por más de ciento treinta (130) jornadas completas, corridas o alternadas, contadas en el último año móvil de trabajo, se deberá proceder a otorgar la categoría que corresponda.

18.2.- Las suplencias por enfermedad o accidentes darán derecho a la categoría solamente después de ciento ochenta (180) días corridos de desempeño.

18.3.- Cuando un trabajador pase de una empresa a otra, dentro de las comprendidas en el presente Convenio, en la que ingrese, le será reconocida la categoría que tenía en la anterior, salvo que entre el egreso del anterior establecimiento y el ingreso en el nuevo, hubiere transcurrido un período mayor de un año, en cuyo caso podrá ingresar con la categoría inmediata anterior a la que tenía en el último establecimiento en que hubiere trabajado.

A efectos de acreditar la categoría correspondiente frente al nuevo empleador, deberá hacerlo en forma fehaciente, ya sea mediante el certificado expedido por el MTSS, o por el anterior empleador, el cual deberá entregar el propio trabajador al momento de su ingreso, a los efectos del cumplimiento del inciso primero de la presente cláusula.

X. ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD.

19.- Las empresas comprendidas en el Grupo N° 5 de los Consejos de Salarios "Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado", Sub grupo 01 "Curtiembres y sus productos", como beneficio permanente, facilitarán los elementos necesarios de trabajo, como ser:

Botas, guantes, zapatos industriales, delantales, equipos de agua (casaca y pantalón), etc., donde sea necesario su uso en las tareas que así lo requieran, conforme a lo dispuesto por el decreto 406/88 en cuanto sea aplicable a la tarea de curtiduría. Se considera también una necesidad del servicio el uso de uniformes (camisa y pantalón), por lo que las empresas suministrarán a los

obreros uno de invierno el 30 de mayo y otro de verano el 30 de octubre de cada año. El uso del uniforme será obligatorio para todos los operarios de las empresas, quien deberá mantener el mismo en condiciones de uso. La utilización de todos los elementos de seguridad, en aquellas áreas en las cuales la empresa disponga su uso, será obligatoria para todos los operarios de la empresa.

El trabajador deberá cuidar que los medios de protección personal se conserven en condiciones satisfactorias de uso y buen funcionamiento.

19.1 Las empresas comprendidas entregaran una campera de abrigo de tela polar a sus trabajadores conjuntamente con la entrega del uniforme de invierno de 2017.

19.2 Asimismo entregaran, sin costo para los trabajadores, una campera de abrigo en tela impermeable forrada, en los lugares donde su uso así lo requiera.

19.3 Todos los elementos aquí mencionados, serán respuestos sin costo para los trabajadores, en caso de deterioro, previa entrega del o de los elementos deteriorados. El trabajador esta obligado a usar la ropa y/o los elementos de protección personal, debiendo mantenerlos en buen estado de conservación y limpieza.

En lo que refiere a los elementos de protección personal (EPP) se prohíbe el retiro de los mismos del establecimiento de trabajo sin la autorización del empleador. Estos elementos serán repuestos sin costo para los trabajadores, en caso de deterioro, previa entrega del o de los elementos deteriorados.

XI. NOCTURNIDAD.

20.- Los salarios que se perciben en las distintas categorías salariales, como beneficio permanente, se incrementarán en un 20%, cuando la actividad sea nocturna, entendiéndose por tal la comprendida entre la hora 22 y la hora 6 del día siguiente.

Las empresas en que existan acuerdos al respecto, con un porcentaje superior al aquí establecido y/o con un horario diferente al indicado, -siempre por 8 horas- lo seguirán cumpliendo en la forma pactada en ellos.

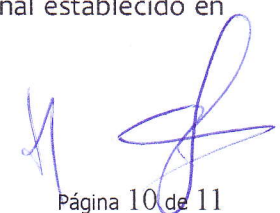
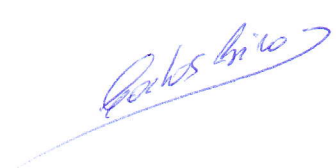
XIII. COMPLEMENTO DE SALARIO VACACIONAL (art. 27 de la Ley 12.590 – art. 4° de la ley 16.101).

21.- 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, que se abonará simultáneamente con el salario vacacional legal, y en caso de fraccionamiento de la licencia, cuando se goce el primer período.

21.1.- El monto de este beneficio, será equivalente al 85 % (ochenta y cinco por ciento) del total del salario vacacional legal (art. 4° de la ley 16.101).

21.2.- Si el trabajador cumple con el presente Convenio Colectivo durante todo el periodo, el complemento del último año equivaldrá al 100% del Salario Vacacional Legal.

21.3.- Tal cual ha sido el espíritu definido en los Convenios Colectivos anteriores firmados entre las partes, solamente tendrán derecho al cobro del complemento de salario vacacional aquellos trabajadores que al momento de gozar de su licencia, integren la planilla de trabajo de la empresa. Por tal motivo, los trabajadores que egresen de la empresa, sin importar la causal de dicho egreso, no tendrán derecho a cobrar el complemento de salario vacacional establecido en este artículo.



21.4.-Sin perjuicio de lo establecido en el numeral anterior, durante la vigencia del presente acuerdo, el Complemento de Salario Vacacional se pagará a los trabajadores que egresen de la empresa con causal jubilatorio.

21.5.-Será condición excluyente del derecho a cobrar este beneficio que durante el período correspondiente a su generación, los trabajadores hayan cumplido individualmente con todas las obligaciones estipuladas en este Convenio, a partir del día de la fecha de la firma del presente convenio y hasta el 30 de junio de 2018 inclusive.

El mes que un trabajador cumpla individualmente con las obligaciones estipuladas en este acuerdo, se generará un premio equivalente a la 1/12 parte del Complemento del Salario Vacacional. En caso de existir incumplimientos constatados en forma fehaciente por la empresa, se perderá por cada incumplimiento el equivalente a la 1/12 parte del mencionado Complemento de Salario Vacacional.

22.- Durante la vigencia del presente convenio, las empresas comprendidas en el mismo otorgarán a sus trabajadores un anexo a la partida complementaria del salario vacacional, que se abonará durante la semana de turismo.

22.1.- El monto de este beneficio, que se generará mensualmente, será equivalente al 3 % del salario nominal del trabajador.

23.- Para el cálculo del aguinaldo, las empresas incluirán solamente los montos percibidos por concepto de salario vacacional legal.

XIV. PERSONAL TERCERIZADO

24.- Durante la vigencia del presente convenio las empresas no podrán contratar, en áreas afectadas directamente a la producción de cuero, un porcentaje mayor al 20% del personal afectado a las tareas de producción antes mencionadas.

XV. TRABAJADORES QUE CUMPLEN TAREAS FUERA DE LA EMPRESA

25. Se reintegraran los gastos de transporte, alimentación y/o hospedaje a los trabajadores que viajen fuera de la ciudad en la que cumplen funciones para desarrollar tareas ordenadas por la empresa, sin perjuicio de los adelantos que la misma pueda realizar a tales efectos y en todos los casos de acuerdo con el detalle de gastos debidamente documentado. Se abonara además un 25% calculado sobre el jornal de ocho horas diario realizado en la planta. El traslado se realizara en medios de transporte autorizados por la normativa vigente. En materia de alimentación y hospedaje se deberán contratar servicios cuyo costo sea razonable. En todos los casos la empresa deberá aprobar previamente los gastos.

El reintegro de gastos mencionado en este artículo no se aplicara a aquellos trabajadores en cuyos contratos de trabajo ya se estipule el reintegro de gastos, correspondiendo aplicar este último.

Para constancia, se suscriben ocho ejemplares del mismo tenor y al mismo efecto, en el lugar y fecha indicados.



Mauricio Santugini
Abogado
Mat. 8040

MATRIZ DE PUNTOS CRÍTICOS

A. PUNTOS DE PROCESO INESTABLES Y CRITICOS QUE DEBEN SER ATENDIDOS

Una vez comunicada formalmente cualquier medida sindical, la empresa efectuará un relevamiento de todos los procesos que a la fecha y hora del paro se encuentren inestables, determinando en función de criterios aquí establecidos la necesidad mínima y la integración de los equipos de emergencia para salvaguardar las materias primas, y lo comunicará al Comité de Base de UOC en la empresa y al MTSS en forma escrita.

Sector	Proceso	Cantidad	Estabilidad mínima a alcanzar	Operarios Involucrados
Recepción:	Cueros frescos a recibir		Recortado, Trinchado	
			Carga fulón de pelambre	
			Carga a fulón con salmuera / hielo	
			Salado en pila	
Pelambre:	Proceso iniciado		Terminar proceso	
	Para descarga o Desc.		Trinchar, recortar, dividir, cargar curtido (libre de cromo)	
Curtido:	En fulón previo Piquelado		Piquelado	
	En proceso post Piquelado		Terminar curtido	
	Crs. Curt. Descargados		Paletizar, caballetear, (solo cueros ovinos)	
Tintada	Procesos iniciados		Terminar proceso	
	Procesos terminados		Descarga tintada (solo cueros ovinos)	
Planta de Tratamiento:			Mantener equipos operativos	
			Terminar de procesar todos los efluentes emitidos	
			Mantener vivos y activos reactores biológicos	
Mantenimiento	Foguista		Mantener equipos operativos y sin riesgo	
	Electricista		Mantener equipos operativos y sin riesgo	

La UOC, deberá garantizar dichas guardias para evitar daños irreparables tanto en las materias primas como en los procesos ambientales y normativos, y los cumplimientos con los clientes.

Las tareas definidas como guardia gremial, deberán ser realizadas por quienes habitualmente las realizan en su turno.

B. JUSTIFICACION TÉCNICA DE LOS PUNTOS DE PROCESO INESTABLES

1. Recepción (Cueros Frescos)

La piel fresca es un material muy delicado. Dependiendo de la temperatura ambiente, puede descomponerse muy rápidamente de forma irreparable. A partir del momento que se extrae del animal, solamente se dispone de unas horas para empezar los procesos de industrialización o conservación del cuero. Por lo tanto es fundamental preservar esta materia prima que es la base del sistema productivo.

- a. Cuando se han recibido cueros frescos, se debe garantizar que los mismos sean salvaguardados siempre. Las opciones para resguardarlos son conservarlos (salado con sal gruesa o con hielo en fulón o en salmuera en fulón) o cargarlos en fulón de pelambre para iniciar dicho proceso.
- b. Los cueros deben ser previamente recortados, para evitar procesar desperdicios, prevenir roturas y contener la contaminación por generación de no-producto.
- c. Los recortes deben ser tapados y preparados para ser remitidos a los operadores de subproductos. La pista deberá quedar limpia para evitar generación de contaminación por olor al barrio y generación de colonias de bacterias que pongan en riesgo futuras producciones.
- d. El trinchado del fresco es fundamental para no aumentar considerablemente la carga de materia orgánica que va a la planta de tratamiento. Si los cueros se van a cargar en el pelambre, deben en lo posible ser trinchados para evitar que las grasas vayan a los efluentes.
- e. Los desechos deben quedar tapados para evitar su descomposición y emisión de olores.

2. Pelambre

Durante el proceso de pelambre, las pieles todavía son muy sensibles a varios factores que pueden comprometer su integridad.

- a. Una vez que ha comenzado el proceso de pelambre se debe terminar, ya que de otro modo se pierden los cueros por descomposición.
- b. Luego de terminado el proceso de los cueros libre de cromo hay que descargar los cueros, de lo contrario se deteriora la calidad de los mismos dentro del fulón (por flojedad, disminución de la resistencia o el hinchamiento de las fibras).
- c. Los cueros libre de cromo descargados en tripa se deben trincar, dividir y cargar en los fulones o batanes de curtido, donde se los puede llevar hasta la etapa del

piquelado, de lo contrario se produce el fenómeno de oxidación de los cueros, formándose manchas permanentes.

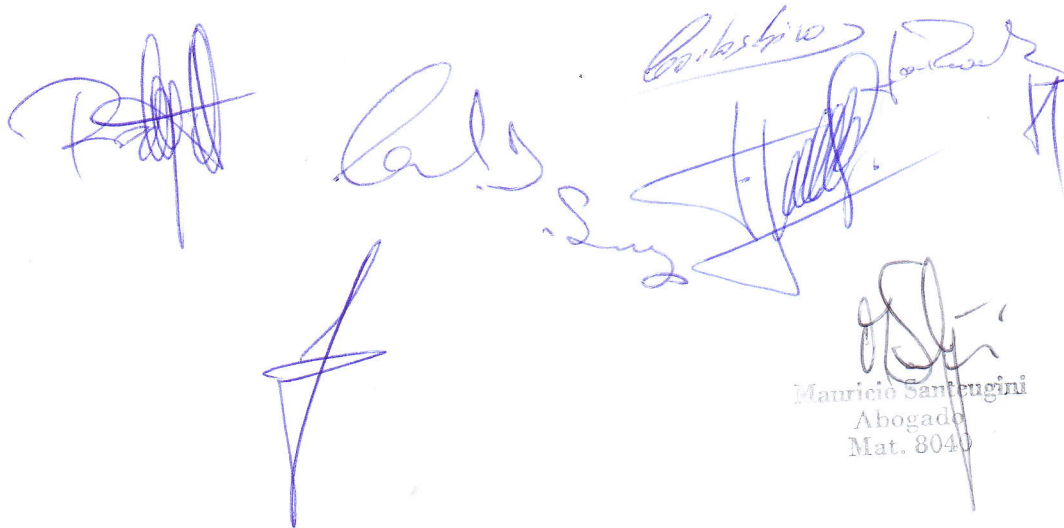
3. Curtido

El curtido es el proceso que transforma la piel en cuero, lo que lo convierte en un material más estable y en ciertas condiciones, almacenable.

- a. Se puede detener en determinadas condiciones (ej.: tiempo, temperatura) el proceso en la etapa del piquelado, o de lo contrario las consecuencias pueden ser las mismas que detener el proceso en el pelambre.
- b. Si pasó el piquelado hay que continuar hasta terminar de curtir.

4. Tintada

El cuero en Wet Blue, es estable, pero el proceso teñido es un proceso delicado y reactivo, por lo que si se cargaron teñidos y recurtidos, se debe tener la siguiente precaucion: una vez comenzado el proceso hay que terminarlo.



The image shows several handwritten signatures in blue ink. One signature is clearly legible as 'Cristiano'. Below the signatures, there is a stamp that reads: 'Mauricio Santugini', 'Abogado', 'Mat. 8040'.