

ACTA.- En la ciudad de Montevideo, el 20 de junio de 2017, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 6 "MADERA, CELULOSA Y PAPEL", integrado por los Delegados del Poder Ejecutivo, Dres. Rosario Domínguez, Gonzalo Illarramendi y Virginia Sequeira y Lic. Laura Torterolo; el Delegado Empresarial, Dr. Juan José Fraschini y el Delegado de los Trabajadores, Sr. Julio Burgueño , **RESUELVEN:**

PRIMERO: Las delegaciones del sector empresarial y de los trabajadores presentan a este Consejo el convenio colectivo suscrito el día 15 de junio de 2017 en el Subgrupo 02 "Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras".

SEGUNDO: Por este acto se recibe el citado convenio colectivo, a los exclusivos efectos de su registro y publicación de acuerdo a lo dispuesto por el art 16 de la ley N° 18.566 del 11 de setiembre de 2009.

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

V. Sequeira
Rosario Domínguez

Gonzalo Illarramendi
Julio Burgueño

Juan José Fraschini
Virginia Sequeira

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA CIPROMA Y EL SOIMA

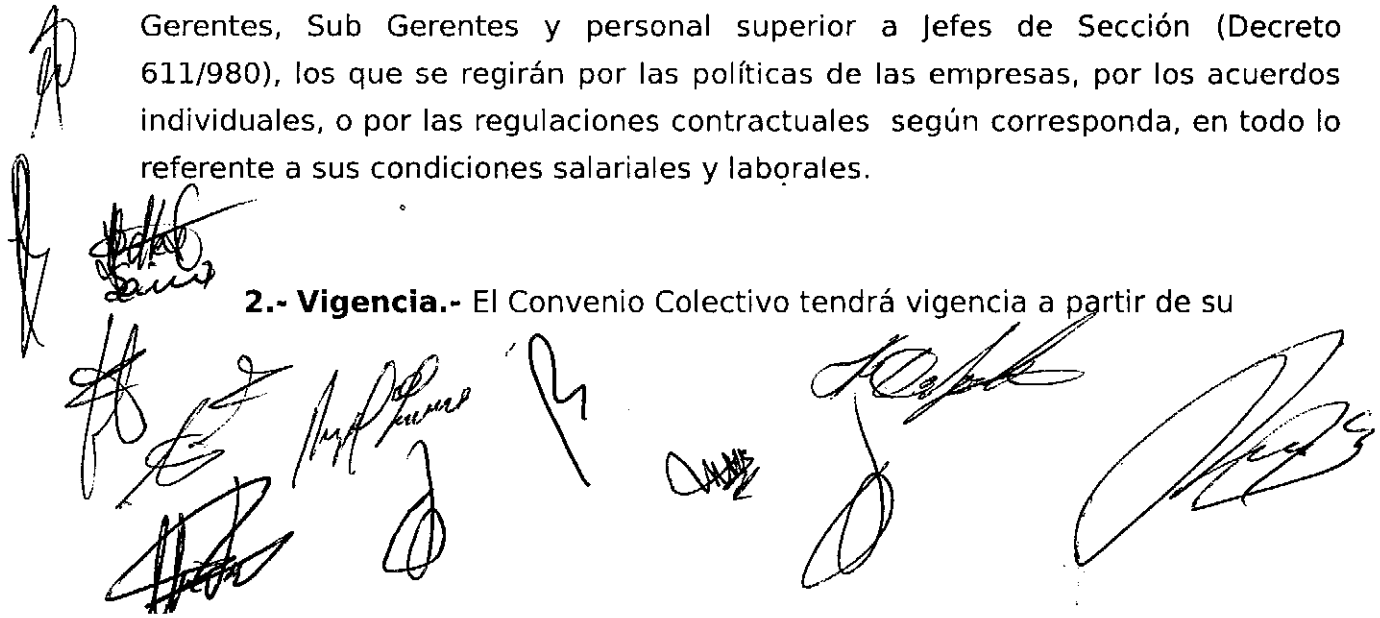
PARA EL SECTOR DE ACTIVIDAD DEL GRUPO N° 6 SUBGRUPO N° 02

En la ciudad de Montevideo, el 15 de junio de 2017, en la Sede del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito del sector de actividad del Grupo 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 y el Dr. Juan José Fraschini, 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 Ruben Silva, Oscar Amarillo, Fernando Di Agosto, Milton Méndez, José Bica, Miguel Echeverría, Elbio Viera, Wilson Durán, Angel García 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 bipartito:

1.- Ámbito de aplicación.- Las disposiciones del presente Convenio Colectivo tienen carácter nacional y rigen para todas las empresas y los 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.- Vigencia.- El Convenio Colectivo tendrá vigencia a partir de su



publicación y registro y regirá desde el 1º de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018. Al vencimiento del plazo establecido, las disposiciones de este Acuerdo dejarán de aplicarse estipulándose expresamente que no operará su prórroga o continuidad.

3.- Categorías y salarios mínimos.- Las escalas de salarios mínimos nominales por hora o mes (base 8 horas diarias, 48/44 horas semanales según la clase del Personal) de los trabajadores, que regirán desde el 1º de enero de 2017 y desde el 1º de julio de 2017, son las que se establecen seguidamente:

PERSONAL OBRERO (Jornaleros)

CATEGORÍAS:

	Enero 2017	Julio 2017
Nº 1. Valor hora.....	\$100,43.....	\$ 104,70

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.

Nº 2. Valor hora.....	\$ 104,72.....	\$ 109,20
-----------------------	----------------	-----------

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,

Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Josep Benav' and 'Cano'.

recorren las líneas de las máquinas, realizan el flejado manual o semi-mecanizado y clasifican maderas por grado de calidad superior.

Aprendiz afilador

Nº 3.- Valor hora.....\$ 115,60.....\$ 120,51

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, moldureras, 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

Handwritten signatures and initials scattered below the 'Aprendiz mecánico/ electricista' header.

Nº 4.- Valor hora.....\$ 126,76.....\$132,15

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.....\$136,58.....\$142,38

Maquinista I

Es el operador polivalente cuya función es desempeñarse en forma efectiva y

Handwritten signatures and initials scattered below the text.

habitual en cualquiera de las máquinas del establecimiento, y debe tener un mínimo de 450 jornadas de trabajo efectivas como Maquinista II en las máquinas comprendidas en dicha categoría.

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..... \$ 147,57.....\$153,84

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

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including several large, stylized signatures and smaller initials.

Nº7.- Valor hora.....\$158,74.....\$ 165,50

Electromecánico

Nº 8.- Valor hora.....\$177.....\$184,52

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.

A) PERSONAL ADMINISTRATIVO (Mensuales)

CATEGORIAS

Nº 1A.- Cadete	\$ 20.000.....	\$20.940
Nº 2A.- Telefonista, Recepcionista.....	\$ 21.200.....	\$22.101
Nº 3A.- Administrativo III.....	\$ 24.400	\$25.437

Nº 4A.- Administrativo II.....	\$ 26.850.....	\$27.981
Nº 5ª.- Administrativo I	\$ 29.535.....	\$30.790

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

B) PERSONAL DE SUPERVISION (Mensuales)

CATEGORIA

Nº 1S.- Capataz de área, sección, taller, turno, etc....\$ 36.820.....\$38.385

Nº 2S.- Supervisor..... \$ 41.025.....\$42.769

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.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a horizontal line. One signature in the middle is clearly labeled 'Socios'.

6.- Salario Mínimo en la Industria.- Ningún trabajador del Personal Obrero podrá percibir un valor inferior por hora efectivamente trabajada, por todo concepto con la composición establecida en la cláusula precedente, inferior a \$ 105 nominales a partir del 1º de enero de 2017 y de \$ 110 nominales a partir del 1º de julio de 2017.

Dichos valores serán ajustados para el año 2018 en las mismas fechas y los mismos porcentajes de incremento que se apliquen para los salarios mínimos de la categoría No. 1 del Personal Obrero.

La diferencia, en su caso, entre lo que perciban los trabajadores por los rubros comprendidos en la composición de su salario y los valores indicados en esta cláusula en ambos semestres, se abonará como un complemento salarial mientras sea aplicable.

7.- 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.

8.- 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

[Handwritten signatures and initials are present in this section, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

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 la organización sindical.
- 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.

9.- 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.

10.- 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.

11.- 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 la organización sindical (Ej. aumento de volumen de trabajo, falta de personal, necesidades temporales, cambios tecnológicos, nuevos procesos productivos, etc.).

12.- Ajustes salariales.- Durante el plazo de vigencia de este Convenio colectivo, se aplicarán cuatro ajustes semestrales de salarios, en las fechas y en las formas que se indican a continuación.

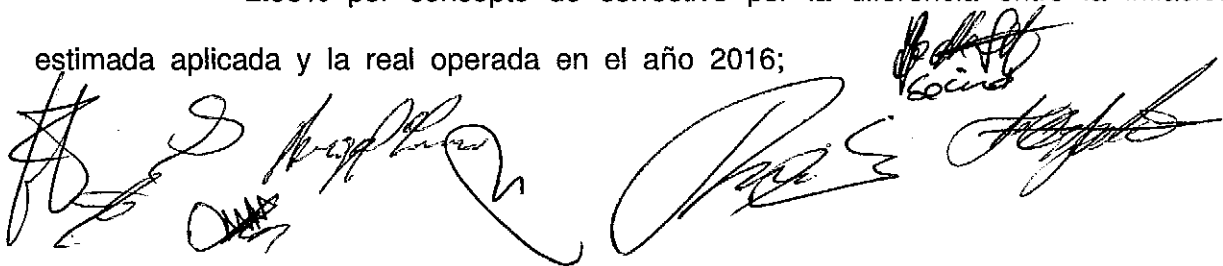
Los trabajadores cuyos salarios sean inferiores a los mínimos establecidos, a partir de la fecha indicada para cada ajuste, incrementarán sus jornales o sueldos en los porcentajes necesarios para alcanzar esos valores mínimos.

Los trabajadores mensuales que sin ser personal superior o de dirección, perciban remuneraciones mensuales nominales cuyo valor total al 31 de diciembre de 2016 sea igual o superior a \$80.000 (ochenta mil pesos uruguayos) , sin computarse a esos efectos los pagos por horas extras, no recibirán los ajustes salariales que se establecen en este Convenio colectivo y se regirán al respecto por las políticas de las empresas, los acuerdos individuales o las regulaciones contractuales, según corresponda.

1) Ajuste salarial del 1º de enero de 2017 - 30 de junio de 2017:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 31 de diciembre de 2016, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2017 en el porcentaje de 9.48% o de 8.40%, según el valor hora, resultante de la acumulación de los siguientes componentes:

-2.95% por concepto de correctivo por la diferencia entre la inflación estimada aplicada y la real operada en el año 2016;



Handwritten signatures of the representatives of the workers and the employers, including the text 'C.O.S.' and 'C.O.S.'.

-4,25% por concepto de ajuste nominal básico;

- 2% por concepto de ajuste adicional para los salarios nominales hasta el valor de \$ 135 la hora o 1% para los salarios nominales superiores a dicho valor por hora.

En el caso de ajustes adicionales diversos establecidos por convenios colectivos en el ámbito de las empresas, se aplicarán los mismos en sustitución de éstos, en la medida que en el conjunto de los respectivos convenios sean más beneficiosos.


La retroactividad que pudiera corresponder por este ajuste se abonará antes del 20 de julio de 2017.

II) Ajuste salarial del 1º de julio de 2017 al 31 de diciembre de 2017:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 30 de junio de 2017, se incrementarán a partir del 1º de julio de 2017 en un 4.25%.

III) Ajuste salarial del 1º de enero de 2018 al 30 de junio de 2018:

Las escalas de sueldos y jornales nominales mínimos vigentes al 31 de diciembre de 2017, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2018 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes componentes:

 - Correctivo por la diferencia entre la inflación real ocurrida en el año

