

CONVENIO

En Montevideo, el 25 de noviembre de 2010 **POR UNA PARTE** el Dr. Mauricio Santeugini, delegado de las empresas que componen el sector de Saladeros y Secaderos de cuero; y **POR OTRA PARTE** los Sres. Leonardo Cavia, Sandro Martínez, Pablo García, Richard Ferreira y Alejandro Da Silveira en nombre y representación de la Unión de Obreros Curtidores (UOC), y Richard Fernández y Bryan Fernández quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de los trabajadores de Saladeros y Secaderos de cueros, con la asistencia del Dr. Julio Pérez Baladón, acuerdan la celebración del siguiente Convenio Colectivo, que regulará las condiciones laborales del Grupo N° 5 "Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado", sub grupo 06 "Saladeros y Secaderos de Cueros":-----

Artículo 1. **Ámbito de aplicación. Vigencia. Ajustes salariales.**-----

1.1. El presente convenio, con alcance nacional, abarcará a todos los trabajadores de todas las empresas del Grupo 5 Industria del Cuero y sus productos, Sub Grupo 06 "Saladeros y Secaderos de Cuero" que comprenden los saladeros y secaderos de cuero, lanares y/o vacunos, incluyendo a las empresas que exportan, consignan, venden o comercializan cueros. En caso de que la empresa, de forma directa o indirecta efectúe las tareas propias de salado o secado de cuero, deberán abonar a los trabajadores que realizan esas tareas los salarios establecidos en el presente acuerdo así como el resto de los beneficios pactados en este acto.-----

1.2. La vigencia del presente acuerdo se extenderá desde el 1ero. de julio de 2010, hasta el día 30 de junio de 2012.-----

1.3. Los aumentos salariales que se otorgarán durante la vigencia del presente serán:-----

1.4. Ajuste de 1ero de julio de 2010: Todos los salarios del sector, ajustarán al 1° de julio de 2010, un 5,62% (cinco con sesenta y dos por ciento), que resulta de la acumulación de los siguientes ítems: a) inflación esperada: 2,5% resultante del centro del rango meta de inflación definido por el BCU para el período 1/7/2010 a 31/12/2010; b) correctivo: 2,79% de acuerdo a lo pactado en el convenio de 4 de



noviembre de 2008; c) incremento real 0,25%.

1.5. Ajuste del 1º de enero de 2011: El 1ero de enero de 2011 todas las retribuciones recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) inflación esperada: 2,5% (centro del rango meta de inflación definido por el BCU para el período 1/1/2011 a 30/6/2011); y b) correctivo producto de la diferencia entre la inflación proyectada para el período 1/7/2010 a 31/12/2010 y la inflación real de igual período.-----

1.6. Ajuste del 1º de julio de 2011: El 1ero de julio de 2011 todas las retribuciones recibirán un incremento producto de la acumulación de los siguientes ítems: a) inflación proyectada: centro del rango meta de inflación definido por el BCU para el período 1/7/2011 a 31/12/2011; b) correctivo: producto de la diferencia entre la inflación proyectada para el período 1/1/2011 a 30/6/2011 y la inflación real de igual período; y c) incremento real de 0,25%.-----

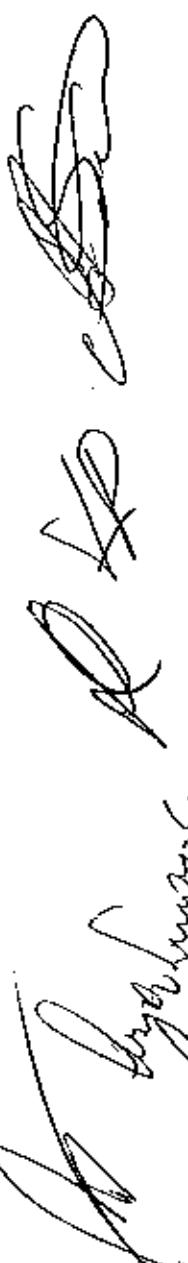
1.7. Ajuste del 1º de enero de 2012: El 1ero de enero de 2012 todas las retribuciones recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) inflación proyectada: centro del rango meta de inflación definido por el BCU para el período 1/1/2012 a 30/6/2012 y b) correctivo producto de la diferencia entre la inflación proyectada para el período 1/7/2011 a 31/12/2011 y la inflación real de igual período.-----

1.8. Correctivo final: Al término de este convenio se revisarán los cálculos de la inflación proyectada para el período 1/1/2012 al 30/6/2012 comparándolos con la variación real del IPC de igual período. La variación en más o en menos se ajustará a los valores de salarios que rijan a partir del 1ero de julio de 2012.-----

Artículo 2. Categorías:-----

Se establecen las siguientes categorías, las cuales serán obligatorias en todas las empresas comprendidas en el sector, y en toda otra organización laboral incluida en el ámbito de aplicación referido en el artículo anterior, a nivel nacional. Los precios de cada categoría, a regir desde el 1º de Julio de 2010, por hora de trabajo son:

a) Peón común: \$ 37,28 (treinta y siete pesos uruguayos con veintiocho centésimos)-----


SM

b) Peón práctico: \$ 42,10 (cuarenta y dos pesos uruguayos con diez centésimos)

c) Medio oficial: \$ 47,35 (cuarenta y siete pesos uruguayos con treinta y cinco centésimos)-----

d) Oficial: \$51,55 (cincuenta y un pesos uruguayos con cincuenta y cinco centésimos)-----

e) Chofer: \$ 51,55 (cincuenta y un pesos uruguayos con cincuenta y cinco centésimos)-----

Los valores señalados serán ajustados en las fechas y por los porcentajes establecidos en los numerales 1.4; 1.5; 1.6 y 1.7.-----

2.1. Todas las tareas a realizarse en las empresas comprendidas por este convenio, respecto de las categorías señaladas, podrán efectuarse por todos los trabajadores cuando las circunstancias así lo impongan. Las empresas deberán respetar en todo momento el valor hora de los trabajadores cuando desarrollen funciones o tareas que tengan una remuneración menor.-----

2.2. Las partes confirman y ratifican en este acto lo establecido en el artículo 1º Literal A del Decreto 597/986 de fecha 08/09/986, publicado en D.O. del 30/10/986, solamente en cuanto refiere a las definiciones de las categorías de Peón Común, Peón Práctico, Medio Oficial, Oficial , Esquilador y Chofer. Dichas categorías se consideran vigentes entre las partes y serán de aplicación nacional a todas las empresas y trabajadores abarcados por el presente convenio.-----

Artículo 3. Cambio de Categoría.-----

3.1. La cantidad mínima de jornadas de trabajo efectivo, necesarias para pasar de una categoría a otra es la siguiente:-----

3.1.a) 90 jornadas para pasar a peón práctico.-----

3.1.b) 180 jornadas para pasar de peón práctico a medio oficial.-----

3.1.c) 240 jornadas para pasar de medio oficial a oficial.-----

Para el caso de la categoría OFICIAL, el operario deberá mostrar idoneidad en el oficio, conocimiento y dominio de la herramienta correspondiente a su Oficio (por lo menos, cumpliendo con los requisitos señalados en el Decreto 597/86 citado ut supra), y además un rendimiento acorde a su categoría, exigiéndose los siguiente mínimos de producción por hora, según los diferentes oficios y tipos de cueros a



SM

Handwritten notes and signatures on the left margin:
A large signature at the top left.
A signature below it.
A signature below that.
A signature below that.
A signature below that.
A signature below that.
A signature below that.



manejar en las empresas:-----

Desgrasador:-----

A) Para cueros Lanares: 55 cueros desgrasados por hora, permitiendo un máximo de 1.5% (uno coma cinco por ciento) de cueros rotos. 120 cueros garreados por hora, permitiendo un máximo de 1,5% (uno con cinco por ciento) de cueros rotos.

B) Para cueros bovinos: 40 cueros desgrasados por hora, en grupos de 4 personas.-----

Salador:-----

A) Para cueros Lanares: 350 cueros salados por hora, en grupos de 3 personas.

B) Para cueros bovinos: 40 cueros salados por hora en grupos de cinco personas con cordón de pila incluido.-----

Esquilador:-----

10 cueros esquilados por hora, permitiéndosele un máximo de 3% (tres por ciento) de cueros pinchados. Se requiere del Oficial el conocimiento de su herramienta (saber amar, desamar y engrasar su tijera, y afilar sus cortantes).-----

Enfardadores:-----

A) Para cueros lanares: 4 fardos en la hora, en grupos de 4 operarios.-----

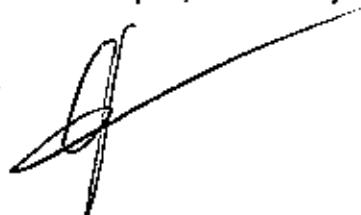
B) Para cueros bovinos: 3 fardos en la hora, para grupos de 4 operarios.-----

Las jornadas mencionadas en esta cláusula serán solo las que el trabajador se desempeñe efectivamente en su categoría (no se contarán los períodos en los cuales el trabajador no concurre a trabajar como licencias, seguro de salud, BSE y seguro de paro).-----

Se entiende por medio oficial a aquellos trabajadores con más de 180 jornadas efectivamente trabajadas en la empresa.-----

Se entiende por peones prácticos a aquellos trabajadores con más de 90 jornadas efectivamente trabajadas en la empresa.-----

Se entiende por peón común a aquellas personas que cuentan con menos de 90 jornadas efectivamente trabajadas y que realizan o desempeñan conjunta e indistintamente las tareas de carga y descarga de camión, carga de mesa, desgrasado para salar, salado, colgado, colocación de ganchos, descolgado, curado y apilado de cueros, armado de pila, enfardaje o prensado de cueros



lanares o vacunos o lana, pulverizado a cueros para su preservación, quienes juntan en lienzos la lana producida por la esquila de cueros o pisan lana dentro del arco lanero o de embolsar.

Artículo 4. Actividad, movilidad y licencia sindical.

Las partes respetarán mutuamente los derechos inherentes a la libertad sindical, dando cumplimiento, en especial, a lo establecido en los Convenios Internacionales N° 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo y la Ley 17.940.

Las empresas se obligan a:

4.1. Facilitar la colocación y utilización de carteleras sindicales en lugares adecuados.

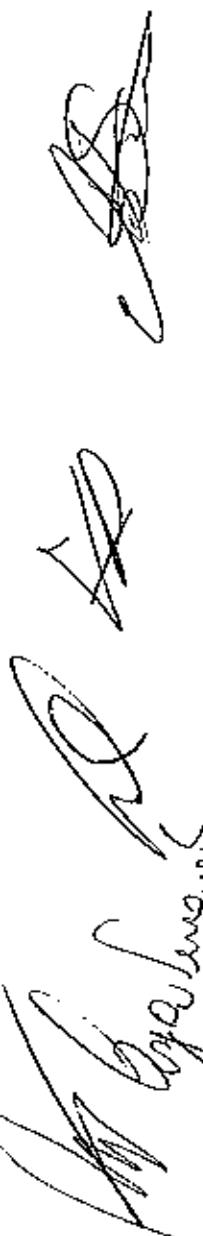
4.2. Siempre que medie el consentimiento por escrito del trabajador, practicarán el descuento por planilla de la cuota sindical, y mensualmente lo verterán al Comité de Base de UOC, en la forma que este indique, de acuerdo con la normativa vigente.

4.3. **Asambleas Sindicales.** a) La realización de Asambleas Ordinarias será comunicada por el Comité de Base de UOC, en forma escrita a la Empresa, con una antelación de cuarenta y ocho (48) horas. En el caso de Asambleas Extraordinarias se comunicará por escrito cuando se resuelva su realización; b) Las asambleas podrán realizarse dentro del establecimiento, en los lugares autorizados previamente y por escrito por la Empresa, y podrán concurrir también, previo aviso por escrito a la Empresa, dirigentes y/o delegados de la UOC y/o PIT -CNT, así como asesores y técnicos.

4.4. **Movilidad sindical.**- Los integrantes titulares o los suplentes en ejercicio de la titularidad electos para la dirección del Comité de Base de UOC y delegados de sección, tendrán total movilidad dentro de la planta a efectos de cumplir tareas sindicales, sin que ello implique afectar el correcto desempeño laboral de los integrantes del Comité de Base, ni de otros trabajadores de las empresas. La movilidad podrá hacerse extensiva a los negociadores en los Consejos de Salarios del Sector y/o a los suplentes en ejercicio de la titularidad. En este último caso ésta se otorgará a 2 (dos) trabajadores que revistan la condición antes



SM



expresada.-----

4.5. Pago de horas para cumplir tareas sindicales de los delegados de empresa.- Las Empresas pagarán las horas en que deban cumplir tareas sindicales, los integrantes de la dirección de los Comités de Base de UOC en las mismas, los delegados de sección, los delegados ante la UOC o el PIT-CNT, los negociadores ante el MTSS o los Consejos de Salarios, así como a los trabajadores designados a tales efectos. La realización de tareas sindicales se comunicará por escrito a la empresa, con antelación de 24 horas, de ser posible. Se cuantifica en una hora por trabajador en planilla en cada empresa, con un mínimo de 50 horas y con un máximo de 200 horas mensuales para todos los integrantes del Comité de Base. Tal condición deberá ser acreditada por escrito por la dirección del Comité de base ante la Empresa.-----

Estas horas serán administradas por la Dirección del Comité de Base, y se considerarán a todos los efectos legales como trabajo efectivo. Se incluyen las reuniones del ámbito bipartito, participación en comisiones, negociaciones o participación en los Consejos de Salarios, Dirección y comisiones del Comité de base, de la UOC y/o PIT- CNT, así como todas aquellas reuniones en donde participe el Sindicato con sus asesores.-----

4.6 Pago de horas para cumplir tareas sindicales a los integrantes del Consejo Directivo de la UOC.-----

Además de lo anteriormente establecido las empresas comprendidas en el Grupo 5 subgrupo 6 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 trabajadores	80 horas
Entre 101 y 300 trabajadores	120 horas
Más de 301 trabajadores	200 horas



S.M.



Estas horas se abonarán dentro de los primeros 5 días hábiles de cada mes al valor de la categoría medio oficial. 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 (estas 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 UOC, pagaran la cantidad de horas detalladas en el cuadro anterior, también como aporte mensual, al valor de la categoría medio oficial. 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 proporcionaran 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.-----

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

Estas horas y/o jornales abonados como licencia sindical se considerarán como trabajo efectivo a todos los efectos legales.-----

4.7 Incumplimiento de los trabajadores del artículo 6 numerales 1 y 2. En caso de existir incumplimiento por la parte trabajadora de lo dispuesto en el artículo 6 numerales 1 y 2 del presente convenio, debidamente comprobado en el Grupo de los Consejos de Salarios N° 5 subgrupo 06, se perderá el derecho al cobro de las horas sindicales establecidas en el numeral 4.5 en aquella o aquellas empresas en que se hubiera constatado el incumplimiento y por el mes en el que se produzca el mismo.-----

Artículo 5. Seguridad, higiene y salud laboral:-----



SM

5.1.- Se dará cumplimiento cabal a lo dispuesto por la ley 5.032, su decreto reglamentario 406/1988, el Convenio Internacional de Trabajo Nro. 155 de la OIT, su decreto reglamentario 291/2007 y el Convenio Internacional de Trabajo Nro. 161, reconociéndose asimismo el derecho a la participación de los trabajadores en el control de la seguridad y salud en el trabajo y normas ambientales.

5.2.- En caso de existir diferencias relacionadas con la aplicación de normas o prácticas en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, se deberá consultar preceptivamente a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, así como al Banco de Seguros del Estado pudiéndose convocar en forma inmediata al presente sub-grupo de los Consejos de Salarios.

Artículo 6. Cláusula de Paz Laboral:

6.1.- Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores no realizarán peticiones, acciones o movilizaciones gremiales tendientes a modificar directa o indirectamente los aspectos acordados en este documento, ni con referencia a otros beneficios salariales, con la única excepción de las medidas dispuestas con carácter general por la UOC y/o el PIT-CNT.

6.2. 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 para la correcta preservación y conservación de la materia prima y su calidad.

Artículo 7. Ropa de trabajo y calzado.

Uniformes y calzado.- Las Empresas entregarán, sin costo para los trabajadores los siguientes elementos:

- 2 (Dos) equipos de invierno y una campera de tela polar, en abril de cada año y 1 (un) equipo de verano en octubre de cada año.

Un par de calzado de seguridad por año. Y un par de botas de goma por año.

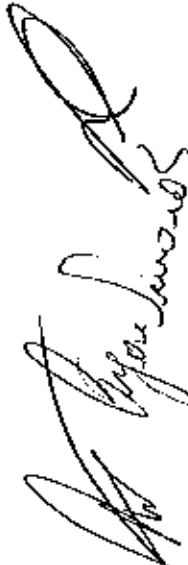
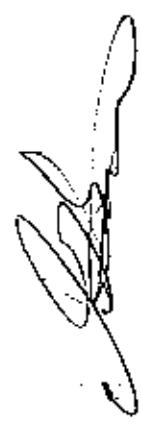
Estos elementos, en caso de deterioro, serán repuestos por la empresa sin costo par el trabajador. Ello, previa entrega de los elementos deteriorados.

El uso del uniforme será obligatorio para todos los operarios de las empresas comprendidas en el presente Convenio.

Artículo 8. Licencias y Descansos.



SM



8.1.-Podrá ser objeto de negociación por las partes el fraccionamiento de licencia en dos periodos. La licencia anual de cada trabajador podrá fraccionarse en dos periodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a los diez (10) días continuos.

8.2.-Las Empresas se comprometen a fijar y comunicar las licencias anuales de sus trabajadores con una antelación mínima de 30 días. No obstante, excepcionalmente, si existieran razones especiales de producción o que afectaran la actividad normal de la Empresa, dicho plazo podrá aplicarse y reducirse a un mínimo de quince (15) días.-----

El jornal y el salario vacacional correspondiente a la licencia anual, se abonarán en oportunidad del goce respectivo y por anticipado, liquidándose en la forma establecida por la Ley.-----

8.3.-Los lugares de descanso intermedio de los trabajadores serán los vestuarios y/o comedores, dentro de las instalaciones de las empresas. En todo momento se deberá guardar correcto comportamiento por parte de los empleados. Asimismo, será obligación de cada trabajador, tener sus propios candados en los lockers o casilleros personales, deslindando a las empresas de cualquier responsabilidad por caso de hurtos, faltantes o similares.---

8.4 El régimen de descanso intermedio será de jornada discontinua, sin perjuicio de lo cual, será posible de negociaciones a nivel de cada empresa.-----

Artículo 9. Contratación de personal extraordinario.-----

Las empresas tendrán libertad para contratar personal extra que entienda necesario, cuando así lo considere o sea ella impuesto por circunstancias externas a su voluntad, tales como: incremento de materia prima, acumulación de trabajo (secado de cueros, o embarques, etc.) etc.-----

Artículo 10. Nocturnidad.-----

Cuando el trabajo se desarrolle en todo o en parte en horario nocturno, entendiéndose por tal la comprendida entre la hora 22 y la hora 6 del día siguiente, los trabajadores percibirán un complemento del 20% de su salario, lo cual queda consagrado como beneficio permanente.-----

Artículo 11. Feriado especial.-----

Como beneficio permanente, el día 26 de agosto de cada año, será feriado no


SM

laborable remunerado para los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente sub grupo.-----

Artículo 12. Obligación de información.-----

Es obligación de las empresas comprendidas en el presente convenio:

- a) Dar a conocer los modelos de contratos laborales que se utilizarán.
- b) Proporcionar información que sea solicitada por el Comité de Base de UOC, respecto de la reestructuración de la plantilla de trabajadores, reducción de jornadas, sanciones disciplinarias o despidos, disminución de la actividad productiva, u otros temas de trascendencia.-----

Artículo 13. Trabajo fuera de las empresas-----

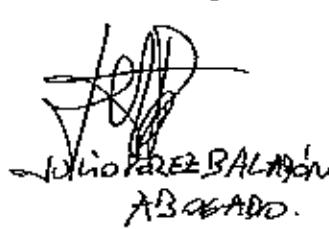
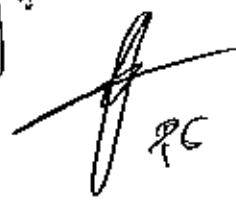
Cuando los trabajadores cumplan funciones fuera de las empresas comprendidas en el presente subgrupo, se les brindará traslado, propio o contratado, y el horario de trabajo se medirá desde que comienza la tarea asignada hasta que finalice la misma, NO contando el tiempo de traslado. En estos casos (siempre que la actividad sea por lo menos de 8 horas de trabajo), estos operarios percibirán un 20% adicional al valor de su salario. En estos casos se percibirá uno solo de los beneficios indicados en esta cláusula (transporte con cómputo del tiempo de traslado, o el tiempo efectivamente trabajado adicionando el 20% señalado); entre ambos, se elegirá el que resulte más beneficioso al trabajador.-----

Artículo 14. Inclusión del Salario vacacional para el cálculo del aguinaldo.-----

Las empresas incluirán en la liquidación del sueldo anual complementario (aguinaldo) de sus trabajadores, lo percibido por estos en concepto de salario vacacional, lo cual queda consagrado en forma permanente.-----

Para constancia, se otorgan y suscriben siete ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha indicados en la comparecencia.-----




JULIO PÉREZ BALABÓN
ABOGADO.
PC
SANTO
Mauricio Santogini
Abogado
Mat. 8040

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 1º de diciembre de 2010

Pase a la División Documentación y Registro.

CA Pablo Gutiérrez

JOS CÉSAR ROMERO
Director Nacional de Trabajo

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIVISIÓN DOCUMENTACIÓN Y REGISTRO
REGISTRO DE LAUSOS

Montevideo, 02/12/2010
Reg. Con el N° 41/2010 Folio, 1 al 11
Grupo 5 Sub-Grupo 06

.....
Per Div. Doc. y Registro

1674