

ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 5 de noviembre de 2012, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 5 " Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado", integrado por: los delegados del Poder Ejecutivo Dras. Beatriz Cozzano y Viviana Maqueira, el delegado de los empleadores Dr Rodrigo De Leon y el delegado de los trabajadores Sr Pablo Gracia **RESUELVEN:** -----

PRIMERO: Las delegación de los sectores de empleadores y de trabajadores, presentan un Acuerdo laboral negociado en el ámbito del subgrupo 1 "Curtiembre y sus Productos" de este Consejo de Salarios, y suscrito en el día de hoy, con vigencia desde el 1º de julio de 2012 y hasta el 30 de junio de 2015 , el que se considera parte integrante de esta acta. -----

SEGUNDO: Por este acto se recibe el citado Acuerdo a efectos de solicitar al Poder Ejecutivo su publicidad y registro de conformidad a la normativa vigente. Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicado. -----

[Handwritten signature]
MSS

[Handwritten signature]
Rd

[Handwritten signature]
MSS

[Handwritten signature]
RODRIGO DE LEÓN

CONVENIO COLECTIVO

En la ciudad de Montevideo, el 5 de noviembre de 2012, 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, el Lic. José Morales y Carlos Ugarte, con la asistencia de los Dres. Mauricio Santeugini y Gonzalo Irrazabal y **por otra parte**, la Unión de Obreros Curtidores (UOC), representada en este acto por los Sres. Pablo García, Diego Romero, Carlos Bico y Sandro Martínez, con la asistencia del Dr. Julio Pérez Baladón, y acuerdan celebrar 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.- Sin perjuicio de las condiciones laborales emergentes de los convenios oportunamente celebrados, y de lo que surge de normas generales, existen puntos que las partes consideran necesario regular mediante esta negociación colectiva y otros que ya regulados se reiteran, por ser necesaria su sistematización a los efectos de facilitar el correcto conocimiento y aplicación.

3.- Se entiende que el presente Convenio 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.

4.- Las normas del presente Convenio Colectivo 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).

III. VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES.

5.- El presente Convenio Colectivo regirá desde el 1ro. de julio de 2012 hasta el 30 de junio de 2015, disponiéndose que se efectuarán ajustes en las siguientes fechas: 1º de julio de 2012, 1º de enero de 2013; 1º de julio de 2013; 1º de enero de 2014; 1º de julio de 2014 y 1º de enero de 2015.

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.

Carlos Bico

6.1.- Ajuste salarial del 1ro. de julio de 2012. Todo trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirá un ajuste del 4,13% (cuatro con trece por ciento) sobre su salario nominal vigente al 30 de junio de 2012, que surge de la acumulación de los siguientes valores:

- a) Por concepto de correctivo previsto en el convenio anterior: 1.59 % (uno cincuenta y nueve) ($1.0413/1.025=1,0159$).
- b) Por concepto de inflación esperada 2,5% (dos con cinco por ciento), (centro del rango meta de inflación definido por el Banco Central del Uruguay para el período 1º de julio de 2012 - 31 de diciembre de 2012).

Aquellas empresas que hubieran dado aumentos a cuenta del presente en función del acta de Consejo de Salarios labrada el 27 de julio de 2012 podrán descontarlo.

6.2.- Conjuntamente con el presente Convenio y formando parte del mismo, se suscribe por las partes el listado actualizado de categorías y salarios mínimos de cada una, conteniendo el incremento salarial vigente al 1º de julio de 2012.

6.3.- Ajuste salarial del 1ro. de enero de 2013. Todas las remuneraciones nominales de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se ajustarán el 1ro. de enero de 2013, en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguiente valores:

- a) Por concepto de inflación esperada (centro del rango meta de inflación definido por el Banco Central del Uruguay para el período 1º de enero de 2013 - 30 de junio 2013).
- b) Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación proyectada del período julio-diciembre 2012 y la efectivamente registrada en el mismo periodo.

6.4.- Ajuste salarial del 1ro. de julio de 2013. Todas las remuneraciones nominales de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se ajustarán el 1ro. de julio de 2013, en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguiente valores:

- a) Por concepto de inflación esperada (centro del rango meta de inflación definido por el Banco Central del Uruguay para el período 1º de julio 2013 - 31 de diciembre 2013),
- b) Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación proyectada del período enero-junio 2013 y la efectivamente registrada en el mismo periodo.

6.5.- Ajuste salarial del 1ro. de enero de 2014. Todas las remuneraciones nominales de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se ajustarán el 1ro. de enero de

2014, en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguiente valores:

- a) Por concepto de inflación esperada (centro del rango meta de inflación definido por el Banco Central del Uruguay para el 1º de enero de 2014 - 30 de junio 2014).
- b) Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación proyectada del período julio-diciembre 2013 y la efectivamente registrada en el mismo periodo.

6.6.- Ajuste salarial del 1ro. de julio de 2014. Todas las remuneraciones nominales de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se ajustarán el 1ro. de julio de 2014, en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguiente valores:

- a) Por concepto de inflación esperada (centro del rango meta de inflación definido por el Banco Central del Uruguay para el período 1º de julio 2014 - 31 de diciembre 2014),
- b) Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación proyectada del período enero-junio 2014 y la efectivamente registrada en el mismo periodo.

6.7.- Ajuste salarial del 1ro. de enero de 2015. Todas las remuneraciones nominales de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, se ajustaran el 1ero de enero de 2015, en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes valores;

- a) Por concepto de inflación esperada (centro del rango meta de inflación definido por el Banco Central del Uruguay para el 1º de enero de 2015 - 30 de junio 2015).
- b) Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación proyectada del período julio-diciembre 2014 y la efectivamente registrada en el mismo periodo.

6.8.- Correctivo final. Las eventuales diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período enero - junio de 2015 serán corregidas el 1ro. de julio de 2015.

IV. CLAUSULA DE SALVAGUARDA.

7. 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.

7.1.- El 1º de julio de 2013 y el 1º de julio de 2014 cualquiera de las partes podrá convocar al Consejo de Salarios, para analizar la situación de la industria de curtiduría a ese momento, para que, de constatare una mejora de los distintos indicadores de la misma, se proceda a incorporar a las cláusulas de ajuste salarial, un aumento real de salarios acorde.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the name 'Carlos Amio'.

V. TERCERIZACIONES Y CONTRATACION DE EMPRESAS SUMINISTRADORAS DE MANO DE OBRA TEMPORARIA.

8.- Se admitirán las tercerizaciones que permite la legislación vigente, excepto la mano de obra directa, afectada al proceso de producción del cuero realizado dentro de la fábrica.

8.1.- Desde el 31.12.06 las empresas comprendidas en el presente Sub Grupo -como último plazo- quedaron obligadas a dejar sin efecto los servicios tercerizados y/o suministro de mano de obra directa afectados al proceso productivo del cuero realizado dentro de la fábrica.

VI. INFORMACIÓN.

9.- 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:

9.1.- Los modelos de contratos laborales que utilizan las empresas.

9.2.- Las sanciones disciplinarias o despidos, una vez que dichas medidas hayan sido resueltas e instrumentadas.

9.3.- Disminución de la actividad productiva, cuando pueda resultar una afectación sobre las horas de trabajo. Esta información incluirá los ausentismos laborales, sus causas, accidentes y enfermedades laborales.

9.4.- La UOC se obliga a mantener reserva y confidencialidad respecto de la información suministrada a la misma respecto del presente Convenio.

9.5.- Las partes presentarán 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.

VII. FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL.

10.- Además de los operarios permanentes, existen solo dos modalidades de contratación laboral entre los trabajadores y las empresas comprendidas en el grupo N° 5 de los Consejos de Salarios Sub grupo 01 (Curtiembres y sus productos):

10.1.- Operarios en período de prueba.- Se establece en ciento veinticinco (125) jornales de trabajo efectivo, como máximo, el período de prueba de un trabajador. Luego de lo cual, si la Empresa entiende que satisface sus requerimientos, pasará a ser operario permanente.

10.2.- Operarios a término.- Se trata de aquellos trabajadores que se contratan para situaciones excepcionales de aumento específico de volumen de trabajo o falta de personal, lo cual deberá ser comunicado al Comité de Base de UOC en la empresa.

10.3.- Asimismo, para situaciones excepcionales de aumento específico de volumen de trabajo o falta de personal, y sin perjuicio de lo establecido en las cláusulas 8 y 8.1 del presente convenio, se admitirá hasta un 20%

de personal tercerizado en tareas afectadas a la producción, con hasta un plazo máximo de noventa (90) días efectivamente trabajados, lo cual deberá ser acreditado al comité de base y al Consejo Directivo de la UOC. Estos trabajadores percibirán el salario y beneficios que se abonen en cada empresa. No podrá usarse dicho personal para sustituir a los trabajadores de la empresa en caso de conflicto.

10.3.a- Lo establecido en la cláusula 10.3 no podrá ser utilizado en el caso de que las empresas tengan personal amparado al seguro de desempleo.

10.4.- Las partes podrán proponer y acordar en el futuro, nuevas formas de contratación.

10.5.- Trabajadores que cumplen tareas fuera de la empresa. Se reintegrarán 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 abonará además un 25% calculado sobre el jornal de ocho horas diario realizado en la planta. El traslado se realizará 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 éste artículo no se aplicará a aquellos trabajadores en cuyos contratos de trabajo ya se estipule el reintegro de gastos, correspondiendo aplicar éste último.

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

11.- 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

11.1.- 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. Nº 155 y su decreto reglamentario 291/07, así como toda otra norma que sea de aplicación a la actividad de curtiduría.

11.2.- Delegado sindical de salud y seguridad.

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

Handwritten signature: *Forbes*

11.2.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.

11.2.b.- El Delegado Sindical de Salud y Seguridad tendrá total movilidad dentro de la o las plantas industriales de la misma, con previa comunicación al Supervisor y/o portería y a los solos efectos de tratar temas sobre seguridad, higiene y salud laboral. La actividad de este delegado deberá regirse por lo establecido en el decreto 291/07 de 13/08/07.

11.2.c.- Será designado por el Comité de base de UOC en cada empresa.

11.2.d.- 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.

11.3.- 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.

11.3.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 sindical de Salud y Seguridad en la empresa. Conjuntamente con cada delegado titular, deberá designarse un delegado alterno.

11.3.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 previa comunicación a la otra parte.

11.3.c.- En caso de existir diferencias relacionadas con la aplicación de normas o prácticas de salud y seguridad en el trabajo, se deberá consultar

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the name 'García' written vertically.

preceptivamente al Banco de Seguros del Estado y a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social del MTSS.

11.3.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.

11.3.e.- En caso de no poder reunirse este ámbito, el delegado sindical 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.

IX. LICENCIAS EXTRAORDINARIAS Y FERIADO (ESPECIAL).

12.- Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tienen derecho a las siguientes licencias remuneradas:

12.1.- Por matrimonio. En caso de contraer matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a gozar de una licencia de cuatro (4) días con goce de sueldo.

12.2.- Por nacimiento. En caso de nacimiento de hijos, los trabajadores varones tendrán derecho a una licencia de tres (3) días con goce de sueldo.

12.3.- Por fallecimiento. En caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos o nietos, hijos adoptivos, padres adoptantes y concubinos, los trabajadores tendrán derecho a una licencia de tres (3) días con goce de sueldo.

12.4.- En todos los casos, el trabajador deberá presentar los certificados pertinentes de las circunstancias aludidas, extendidos por la autoridad correspondiente, para poder cobrar el salario generado.

El jornal de licencia en estos casos será pagado de acuerdo con el valor hora del mes correspondiente.

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

12.5.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.

12.5.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.

12.5.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.

12.5.d.- Serán abonados como trabajo efectivo y no concurrirán a trabajar los días en que se realicen exámenes de mamografía y/o papanicolau, las trabajadoras comprendidas en el presente Convenio, 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.

12.5.e.- Será de aplicación siempre, la normativa legal más beneficiosa que regule estas licencias extraordinarias.

13.- Día del Curtidor.- Los trabajadores comprendidos en el Grupo Nº 5, Sub Grupo 01 de los Consejos de Salarios, tienen derecho a gozar como feriado no laborable remunerado, consagrado como beneficio permanente el 28 de octubre de cada año, en que se conmemora el día del Curtidor.

X. COMPENSACION POR TRABAJOS EN CATEGORIA SUPERIOR Y RECONOCIMIENTO DE CATEGORIA POR PASAJE DE UNA EMPRESA A OTRA.

Como beneficio permanente, ha quedado consagrado lo siguiente:

14.- El trabajador que realice circunstancialmente una tarea de mayor categoría o mejor remuneración, de acuerdo al presente Convenio, 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.

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

14.2.- 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.