

10

En general, para la participación en las asambleas de personas ajenas a la plantilla de trabajadores de las empresas, que tengan la calidad de miembros de la Dirección Nacional del SOIMA, o del PIT-CNT, se requerirá autorización especial de las empresas, la cual en su caso deberá solicitarse con antelación suficiente. No obstante, no será necesaria dicha autorización especial pero sí se requiere el aviso previo, para la participación en las asambleas de hasta 2 (dos) dirigentes nacionales del SOIMA.

34.- Reuniones de los Comités de Base.- Las empresas permitirán, durante la vigencia de este Convenio, la realización de reuniones de los Comités de Base del SOIMA, dentro de sus establecimientos, a cuyos efectos deberán cumplirse las siguientes condiciones:

a) Las reuniones deberán comunicarse con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas hábiles y celebrarse en los lugares específicamente establecidos por las empresas.

b) La cantidad de reuniones no podrá ser mayor a 2 (dos) veces en el mes y su duración no podrá ser mayor a 2 (dos) horas.

c) Los horarios de realización deberán coincidir con el cambio de turnos en las empresas, de modo que puedan participar los miembros del Comité de Base del turno saliente, del turno entrante con licencia sindical y eventualmente del siguiente turno, en su caso. A esos efectos, la licencia sindical deberá cumplir las condiciones para su otorgamiento, pero excepcionalmente podrá utilizarse en fracciones de un mínimo de dos horas.

d) El número de delegados participantes en las reuniones no podrá exceder de 6 (seis) personas.

e) También podrá participar de las reuniones, previo aviso a la empresa con 48 horas hábiles de antelación, el Presidente, el Secretario General o el Coordinador del SOIMA. La continuidad o no de esta participación será evaluada en la Comisión Bipartita Sectorial transcurridos 6 (seis) meses desde la celebración de este Convenio.

35.- Régimen de guardias en sectores especiales.- En aquellos sectores o áreas de las empresas en los que no sea posible la interrupción del proceso productivo por la naturaleza del mismo, o por necesidades específicas, si las partes consideran esencial la continuidad del trabajo, se acordará con la organización sindical un régimen de guardias con una dotación mínima.

V.- SEGURIDAD, HIGIENE LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL.

36. – Importancia.- Las partes reafirman la importancia que le asignan a toda la temática de seguridad, salud ocupacional e higiene laboral y se comprometen a controlar el fiel cumplimiento de todas las obligaciones establecidas por la normativa laboral y de la seguridad social vigentes, ya sea de índole legal, reglamentaria o interna, así como a adoptar los máximos esfuerzos para la prevención de accidentes.

37. – Instrumentos.- A los efectos de la profundización en el tratamiento y solución de la temática de seguridad, higiene laboral y salud ocupacional, y del compromiso y participación de las partes, se consideran importantes los siguientes instrumentos:

A) Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo. En cada empresa, ha de establecerse un Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, en el que se tendrán en cuenta las bases dispuestas en la Ley 5.032, su decreto reglamentario 406/988, el Convenio Internacional del Trabajo N° 155 y su decreto reglamentario 291/007, así como toda otra norma que sea de aplicación.

B) Comisión Bipartita de Seguridad y Salud en el Trabajo.- En cada empresa donde aún no exista, se creará una Comisión específica bipartita para la cooperación en el ámbito de la empresa respecto a cometidos previstos en materia de seguridad e higiene por el decreto del Poder Ejecutivo No. 291/007, de fecha 13 de Agosto de 2007 reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo N° 155, y para el seguimiento del cumplimiento del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa.

Estará integrada, como mínimo, por dos representantes de la Empresa, y por dos delegados de seguridad y salud ocupacional elegidos a tales efectos por los trabajadores de la Empresa, entre el personal permanente de la nómina, debiendo tener en cuenta que posean aptitudes específicas en la materia. Asimismo, la integrará el Delegado Sindical de Seguridad previsto en el literal C) de esta cláusula.

Se reunirá periódicamente, con la frecuencia que se acuerde en cada empresa, como mínimo en forma mensual, con la finalidad de intercambiar informaciones sobre toda esta temática y de analizar conjuntamente los aspectos que deban mejorarse.

En las reuniones de la Comisión podrán participar asesores o técnicos que las partes estimen pertinente, previa comunicación a la otra parte, así como invitados especiales. Se labrarán actas resumidas de las reuniones de la Comisión, en las que se dejará constancia de los temas tratados.

Los delegados de los trabajadores serán capacitados y entrenados para el cumplimiento de sus funciones en esta área, mediante la asistencia a los cursos que se entiendan apropiados y de utilidad. La Empresa se hará cargo de proporcionar dicha capacitación.



Entre los cometidos de la Comisión se incluye la evaluación de las aptitudes de los delegados de los trabajadores en lo concerniente a la temática específica de seguridad y salud en el trabajo, y al cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades.

Los miembros de la Comisión Bipartita pondrán en conocimiento de los Técnicos Previsionistas de la Empresa o en su ausencia del Supervisor de la sección respectiva, cualquier situación que pueda implicar riesgos de accidente de trabajo o cualquier tipo de daño en la salud de los trabajadores.

En caso de existir diferencias en el ámbito de la Comisión Bipartita relacionadas con la aplicación de normas o prácticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se pondrán en conocimiento de la Comisión Tripartita Sectorial de la Madera que se constituya o de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, a los efectos pertinentes.

C) **Delegado Sindical de Seguridad y Salud en el Trabajo.**- En cada empresa el SOIMA podrá designar un Delegado Sindical de Seguridad y Salud que tendrá los mismos cometidos y facultades, así como las posibilidades de capacitación, que los Delegados de Seguridad electos por el personal por voto secreto.

D) **Recorrida de seguridad.**- Los miembros de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud en el Trabajo dispondrán de 3 (tres) horas al mes para efectuar una recorrida mensual de los lugares de trabajo en las empresas y verificar las condiciones de trabajo.

E) **Políticas de Recursos Humanos de las Empresas.**- Las disposiciones precedentes no obstan a la aplicación de las políticas de recursos humanos que, en el ejercicio de sus potestades de dirección y para el cumplimiento de sus responsabilidades legales en la materia, las Empresas consideren apropiadas con el objeto de lograr una mayor información, cooperación y participación de los trabajadores en relación a las situaciones de riesgo en las áreas de trabajo y sobre la mejora en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

VI.- RELACIONES LABORALES Y MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

38.- **Comisión Bipartita Sectorial.**- Las relaciones laborales colectivas se llevarán a cabo a través de una Comisión Bipartita para el sector de actividad, en la que estarán representadas las partes, con un máximo de seis miembros, tres en representación de cada parte. Las partes se comunicarán mutuamente la nómina de representantes y las actualizaciones correspondientes.

El quórum mínimo para sesionar será de cuatro miembros, dos en representación de cada parte. Ambas partes podrán concurrir con sus asesores y/o técnicos.

Serán cometidos de la Comisión Bipartita Sectorial, entre otros:

a) Supervisar, en el ámbito del sector de actividad la aplicación y el cumplimiento del presente Acuerdo Laboral.

b) Realizar otros acuerdos laborales o convenios colectivos.

c) Revisar la determinación de las categorías previstas en este Acuerdo y aprobar las modificaciones que de común acuerdo entiendan adecuadas.

d) Evaluar las necesidades de formación profesional en la industria y analizar los medios para un mejor aprovechamiento del INEFOP a nivel de la rama de actividad. Asimismo, determinar la forma más adecuada para certificar el "saber hacer" adquirido por los trabajadores por el desempeño efectivo de tareas que requieren cierta especialización.

e) Intervenir en los diferendos que versen sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio o de otros que pudieran celebrarse.

f) Participar, a solicitud de cualquiera de las partes, con fines preventivos y conciliatorios en cualesquiera diferendos de naturaleza colectiva o individual que pudieran derivar eventualmente en una situación conflictiva.

g) Intercambiar informaciones de interés para las buenas relaciones laborales colectivas, debiendo mantener reserva de aquella información de carácter confidencial.

h) Determinar los sectores o áreas sensibles en las empresas a los efectos de lo dispuesto en los Arts. 35 y 42.

i) Analizar otros asuntos que le sean asignados en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión podrá funcionar en forma Tripartita, incluyendo a los delegados del Poder Ejecutivo del Consejo de Salarios del Grupo 6, cuando las partes lo consideren necesario.

39.-Ámbito Bipartito interno en las Empresas.- Las relaciones laborales colectivas entre las empresas y sus trabajadores afiliados al SOIMA, así como todas las cuestiones, planteos, medidas, reclamos o resoluciones, que atañen a dichas relaciones, serán regidas por las normas legales, convencionales y reglamentarias aplicables, y canalizadas en forma previa a cualquier decisión a través del ámbito bipartito de diálogo y negociación que se implementa por este acuerdo y que se denominará Comisión de Relaciones Laborales Bipartita, y del procedimiento establecido en las disposiciones siguientes, con la finalidad de evitar el surgimiento de conflictos que impliquen la paralización del proceso productivo y la pérdida de jornadas de trabajo.

40. - Comisión de Relaciones Laborales Bipartita.-

40.1. Integración: La Comisión de Relaciones Laborales Bipartita, estará compuesta por 3 (tres) Delegados titulares, con sus suplentes respectivos, por cada parte, es decir, la Empresa y el Comité de Base del SOIMA.







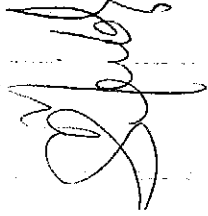
Las partes se comunicarán mutuamente la nómina de representantes y las actualizaciones correspondientes.

Cuando se considere necesario o conveniente por la naturaleza de los asuntos específicos a tratar, se podrá invitar a participar de la reunión a un delegado de sección o a directivos o técnicos de la Empresa que no sean miembros de la Comisión. Asimismo, la representación sindical podrá concurrir, cuando lo estime necesario, con dirigentes o delegados del SOIMA, hasta un máximo de dos personas.

40.2. Reuniones: La Comisión se reunirá con una periodicidad mensual, sin perjuicio de hacerlo cuando fuera necesario, y la duración máxima de las reuniones será de 2 (dos) horas, pudiendo las partes extenderlas cuando lo consideren oportuno. El quórum mínimo para sesionar será de cuatro miembros, dos en representación de cada parte firmante. Los delegados sindicales que participen en dichas reuniones dentro de su horario de trabajo, percibirán su salario como si efectivamente continuaran desempeñando sus tareas.

40.3 -Cometidos: Los cometidos de la Comisión de Relaciones Laborales Bipartita serán:

- a) Verificar, en el ámbito de la Empresa, la aplicación y el cumplimiento de la normativa laboral y de la Seguridad Social, así como de los acuerdos laborales o convenios colectivos aplicables, y de los mecanismos de prevención y solución de diferendos que por este Acuerdo se crean.
- b) Realizar acuerdos o convenios laborales internos, teniendo en cuenta los convenios colectivos existentes a nivel de sector de actividad en lo que fuere pertinente.
- c) Intervenir con fines preventivos y conciliatorios en los diferendos que tengan que ver con el relacionamiento laboral, ya sea de naturaleza colectiva o individual, que pudieran derivar eventualmente en una situación conflictiva.
- d) Intervenir en los diferendos que versen sobre la interpretación o aplicación de los acuerdos o convenios laborales internos vigentes para el personal obrero de la empresa.
- e) Intercambiar informaciones de interés para las buenas relaciones laborales colectivas internas, debiendo mantener reserva de aquéllas que tengan carácter confidencial. El intercambio será con carácter previo en casos de medidas que impliquen cambios tecnológicos, modificación de procesos productivos, pérdida significativa de puestos de trabajo, reducción de la jornada, o despidos. En caso de infracciones graves que las empresas consideren que constituyen causa de despido del trabajador, se le suspenderá preventivamente por el término de hasta 15 días hábiles para analizar la

situación en este ámbito. Ello no limitará el ejercicio de la potestad disciplinaria ni los poderes de organización y dirección de las empresas.

- f) Analizar el absentismo laboral y la siniestralidad, así como sus causas y medios posibles para reducir la problemática que generan.
- g) Determinar los procedimientos de actuación y participación adecuados ante el fallecimiento de trabajadores de la empresa.

41.- Mecanismos de prevención y solución de conflictos.- Los planteos y reclamos sobre los asuntos laborales, así como las acciones de cualquiera de las partes que puedan derivar eventualmente en una situación conflictiva, serán canalizados a través de los mecanismos establecidos en las disposiciones siguientes, con la finalidad de ordenar y regular las discusiones y evitar el surgimiento de conflictos.

En las situaciones previstas en los literales c), d) y e) del Artículo 40.3 precedente, la Comisión de Relaciones Laborales Bipartita que funcione en cada Empresa actuará a pedido de cualquiera de las partes y se reunirá dentro de las 72 (setenta y dos) horas hábiles de recibida la notificación, salvo que las partes de común acuerdo decidieran otro plazo mayor. Deberá concluir sus tareas dentro del plazo de 10 (diez) días a partir de la fecha de su primera reunión; pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

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

Si agotadas las instancias conciliatorias entre las partes no se hubiese obtenido el acuerdo, se notificará al Consejo de Salarios respectivo a fin de solicitar su intervención como mediador, el que se reunirá dentro de las 72 (setenta y dos) horas siguientes para intentar la solución del diferendo en los plazos que se acuerden.

Si ante el Consejo de Salarios no se dieran resultados satisfactorios para las partes, vencidos los plazos acordados, ambas partes o cualquiera de ellas podrán solicitar la intervención de la Comisión Especial prevista en el artículo 52.

Finalizada la labor del Consejo de Salarios, o de la Comisión Especial si ambas partes hubieran solicitado su intervención, si no hubiere acuerdo las partes quedarán en libertad de emprender las acciones que crean convenientes, cuidando que no sean violatorias de las demás obligaciones asumidas en este Convenio y sujetas al dictamen de la Comisión Especial, en su caso, en cuanto al pago del beneficio previsto en el artículo 24.

42.- Régimen en caso de medidas sindicales.- En los casos en que, luego de haber finalizado total y formalmente todas las instancias de tentativa de conciliación previstas en

este Convenio, se suscitara una situación de conflicto en alguna empresa que derive en la adopción de medidas sindicales, se observarán las siguientes disposiciones:

a) La Organización Sindical deberá comunicar a la Empresa la situación de conflicto, así como las medidas sindicales concretas que se proponga aplicar, con una antelación no menor de 72 (setenta y dos) horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas; y en igual forma para toda medida no comunicada previamente que posteriormente se decida adoptar.

b) Se instrumentarán en forma bipartita medidas tendentes a dejar en condiciones normales los procesos y máquinas, a fin de que se pueda reanudar el trabajo en forma habitual una vez regularizada cualquier situación que implique interrupción del mismo. Asimismo, se acordarán y establecerán con carácter general procedimientos y guardias gremiales y de la empresa que aseguren la no interrupción de recepción de materias primas o insumos industriales, la no pérdida o afectación de materias primas o productos en proceso, la no interrupción de procesos o máquinas que requieren un funcionamiento continuo por su naturaleza o por necesidades específicas, como así también el cumplimiento de los compromisos de entrega debidamente documentados con anterioridad, tendentes a evitar la pérdida de mercados y asegurar el trabajo futuro.

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

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. En caso de medidas generales del PIT CNT el SOIMA se compromete a que su aplicación afecte mínimamente la normalidad y continuidad en las empresas del sector.

La infracción a lo dispuesto precedentemente, incluso luego de agotadas las instancias conciliatorias previstas, configurará la causal de extinción anticipada a que se refiere el Art. 48.

[Handwritten signatures and initials in the left margin]

VII.- DISPOSICIONES GENERALES.

44.- **Comisión Especial de Fondo Social.**- Las partes se comprometen a analizar las posibilidades de creación de un Fondo Social para los trabajadores de la madera, de financiación y administración conjunta, destinado a atender cuestiones sociales importantes como por ej., la instrumentación de un servicio odontológico, la construcción de un hogar estudiantil, la atención de niños escolares y preescolares, la creación de colonias de vacaciones, etc. La Comisión se instalará dentro de los 90 (noventa) días de la vigencia de este Convenio y deberá efectuar un informe por consenso con conclusiones preliminares, dentro del plazo de 180 (ciento ochenta) días contados desde su instalación.

45.- Las disposiciones del presente Convenio no afectarán los regímenes más favorables acordados a nivel de las empresas.

Los beneficios establecidos se consideran en su conjunto más favorables que las disposiciones heterónomas vigentes que no sean de orden público.

46.- **Unidad y Reciprocidad.**- El presente Convenio constituye una unidad en su contenido, lo cual implica que la aplicación de los beneficios pactados está directamente vinculada con el cumplimiento recíproco de las finalidades que justifican su otorgamiento.

47.- **Interpretación y aplicación del Convenio.**- Cualquier duda, controversia o aclaración sobre la interpretación o aplicación de las cláusulas del presente Convenio será dilucidada en el ámbito de la Comisión Bipartita Sectorial.

48.- **Extinción del Convenio.**- Las disposiciones del presente Convenio y los beneficios y estipulaciones establecidos, se extinguirán al vencimiento de su plazo de vigencia, no admitiendo las partes ninguna prórroga.

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

La extinción se operará asimismo, con los mismos efectos, en forma anticipada al vencimiento del plazo, respecto de una de las Empresas miembros de la CIPROMA y del Comité de Base del SOIMA, por la realización de actos o hechos contrarios a lo establecido en el presente Convenio, que afecte exclusivamente el ámbito de dicha empresa. En tal caso,

/4

la denuncia por esa causa igualmente deberá instrumentarse a través de la CIPROMA o del SOIMA, pero aplicable exclusivamente al ámbito de la empresa.

49.- Procedimiento de denuncia.- Cualquiera de las organizaciones privadas firmantes, es decir, la CIPROMA y el SOIMA, tendrán el derecho de denunciar el presente Convenio, por la existencia comprobada de una violación de las obligaciones que el mismo pone a cargo de la contraparte.

A esos efectos, el procedimiento será el siguiente:

- a) Comunicación de la denuncia por telegrama colacionado librado a la contraparte, dirigido al domicilio constituido en el presente. Asimismo, dicha decisión de denuncia deberá comunicarse en forma simultánea y de modo fehaciente al Consejo de Salarios respectivo, a efectos de que se convoque a la Comisión Especial que se crea en el Art. 52, la cual también actuará en calidad de mediadora.
- b) La Comisión Especial deberá cumplir su cometido y en su caso adoptar posición dentro del plazo que dispone para ello.
- c) La denuncia tendrá efectos transcurridos quince días hábiles a partir del siguiente de la fecha de notificación a la contraparte, plazo que podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes.
- d) Sin perjuicio de ello, antes del vencimiento del plazo indicado la parte denunciante podrá dejar sin efecto la denuncia, debiéndolo comunicar a la contraparte y al Consejo de Salarios de modo fehaciente.
- e) En caso de denuncia aplicable exclusivamente al ámbito de una empresa, deberá seguirse el mismo procedimiento, con participación necesaria de las partes firmantes de este Convenio para habilitar su accionamiento.

50.- Publicación de la extinción.- La extinción del Convenio por aplicación de cualquiera de los mecanismos de denuncia previstos en el artículo 50, será registrada y publicada por el Poder Ejecutivo, o en su defecto, publicada por la parte denunciante en el Diario Oficial.

51.- Cláusula de Descuelgue.- Constatada una variación sustancial de las condiciones económicas, en cuyo marco se desarrolló la presente negociación, que dificulte o impida el cumplimiento del presente acuerdo por parte de alguna de las empresas del Sector, la empresa afectada, previa acreditación de su situación, podrá solicitar a la Comisión Bipartita Sectorial la revisión de su caso para exceptuarse de la aplicación de este Convenio en los aspectos de contenido salarial o económico. Los resultados de la Comisión Bipartita Sectorial se someterán a consideración del Consejo de Salarios del Grupo 06.

52.- Comisión Especial.- a) Las partes acuerdan crear una Comisión Especial, integrada por cinco miembros, dos designados por cada parte (uno de los cuales deberá ser Abogado) y el quinto (también Abogado) designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, seleccionado de una lista de cuatro candidatos propuestos por las partes, en la que no se incluirán los delegados del Consejo de Salarios correspondientes a este Grupo de actividad.

b) La Comisión Especial tendrá el cometido de expedirse sobre las denuncias efectuadas por cualquiera de las partes por el incumplimiento de las obligaciones asumidas en este Acuerdo, así como por violación de la libertad sindical.

c) La Comisión Especial deberá actuar y expedirse dentro del plazo de 10 (diez) días hábiles contados a partir del día siguiente de recibidos los antecedentes que fundamentan la solicitud de denuncia. El plazo establecido podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes.

d) La Comisión Especial se expedirá por consenso y sus pronunciamientos no serán vinculantes.

e) La Comisión Especial también actuará en calidad de mediadora en los conflictos que no hayan sido solucionados en los ámbitos previstos en el Art. 41. Excepcionalmente, en esos casos, podrá pronunciarse por mayoría absoluta de sus miembros, y si bien sus dictámenes no serán vinculantes para las partes en cuanto a la problemática generadora de la situación conflictiva, sí lo serán a los efectos de la generación del complemento del salario vacacional previsto en el Art.24 en caso que se adopten medidas sindicales.

f) La Comisión establecerá su régimen de funcionamiento.

53.- Deber de influencia.- En lo que se refiere al debido cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio, las partes asumen su deber de influencia para con sus respectivos asociados y afiliados.

54.-Cláusula de salvaguarda: En caso de que el índice inflacionario de doce meses acumulados medidos por el Banco Central del Uruguay supere el 12% o cuando la variación acumulada anual del PBI no tenga crecimiento, se citará por cualquiera de las partes de inmediato a la Comisión Bipartita Sectorial o al Consejo de Salarios a efectos de reconsiderar lo dispuesto en el presente Convenio en relación a las cláusulas de ajuste salarial.

55.- Nueva negociación.- En el transcurso del mes de octubre de 2016, las partes iniciarán negociaciones con el objetivo de la realización de un nuevo Convenio Colectivo.

56.- **Sustitución.**- El presente Convenio Colectivo sustituye en todos sus términos el celebrado entre ambas organizaciones con fecha 10 de diciembre de 2010.

57.- **Inscripción y publicación.**- El presente Convenio Colectivo será comunicado al Consejo de Salarios respectivo, registrado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y publicado por el Poder Ejecutivo en el Diario Oficial, urgiéndole dichas actuaciones a los efectos de promover su rápida entrada en vigencia.

58.- **Aprobación del Convenio.**- El presente Convenio Colectivo es el resultado de la aprobación por los respectivos órganos de mayor jerarquía de ambas partes.

Y para constancia, leído que fue el presente, se ratifica su contenido, firmándose a continuación, en 7 (siete) ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados.

Mahide Lamaseo

Felipe Oyarzate

Santiago Méndez

~~Milton Méndez~~

MILTON
MÉNDEZ

Roberto González
Oct 10 2010

~~Roberto González~~

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA CIPROMA Y EL SOIMA
SOBRE LICENCIA SINDICAL EN EL GRUPO 6 SUBGRUPO 02

En la ciudad de Montevideo, el 10 de diciembre de 2013, 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, el Dr. Juan José Frascini y el Dr. Marcos González, 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 Santiago Méndez, Fernando Oyanarte, Milton Méndez y Hugo De los Santos, con domicilio en Hocquart 1523/29, ambas gremiales en su carácter de organizaciones más representativas del sector de actividad, han decidido reglamentar colectivamente la licencia sindical y otros aspectos de la libertad sindical en aplicación de la Ley N° 17.940, acordando celebrar el siguiente Convenio Colectivo:

1.- Ámbito de aplicación.- Las disposiciones del presente Convenio Colectivo tienen carácter nacional y rigen para todas las empresas y trabajadores comprendidos en el 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).

2.- Finalidad.- Este Convenio es de naturaleza bipartita y constituye el resultado integral de intensas negociaciones entre las partes, con la finalidad de reglamentar las disposiciones de la ley N° 17.940.

3.- Vigencia.- El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial y regirá desde el 1° de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016. Al vencimiento del plazo establecido, su vigencia se extenderá hasta que un nuevo convenio colectivo celebrado entre las partes lo sustituya.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

4.- Cartelera sindical.- a) Las empresas se comprometen, de acuerdo a la normativa vigente, a facilitar la colocación y utilización de una cartelera sindical, o de más si las dimensiones de la empresa así lo ameritan, en un lugar o lugares adecuados, visibles para todos los trabajadores, expresamente determinados por las empresas. b) El uso de la cartelera estará reservado pura y exclusivamente para las comunicaciones de carácter gremial y social. Los comunicados serán netamente informativos y no podrán contener textos ofensivos ni hacia los trabajadores ni hacia la empresa ni sus directivos. c) El manejo de la misma, para su mejor funcionamiento, será responsabilidad de un trabajador que será designado por el SOIMA a esos efectos.

5.- Distribución de documentos del sindicato.- Las empresas permitirán a los representantes de los trabajadores la distribución, fuera de sus horarios de trabajo, de boletines, folletos, publicaciones u otros documentos del Sindicato entre los trabajadores de la empresa, en forma ordenada y en aquellos lugares previamente autorizados por la empresa.

6.- Descuento por planilla de cuota sindical.- Siempre que medie consentimiento por escrito de cada trabajador, las empresas practicarán el descuento por planilla de la cuota sindical de acuerdo a la normativa vigente y mensualmente lo verterán al SOIMA, en la forma que éste indique de modo fehaciente.

El valor de la cuota sindical a descontar es el 0,5 % del total de las remuneraciones mensuales (incluyendo salarios, licencia, aguinaldo y gratificaciones extraordinarias) que perciban los trabajadores afiliados al SOIMA.

Asimismo, y siempre que medie el consentimiento por escrito de cada trabajador, junto con el descuento de la cuota sindical podrán practicarse otros descuentos especiales para otros fines indicados por el SOIMA, debiendo ser comunicados a las empresas con una antelación no menor a 30 (treinta) días.

El SOIMA comunicará a las empresas la nómina de trabajadores afiliados a los efectos de lo dispuesto en esta cláusula, así como los nombres de los trabajadores que se desafilien. Al respecto, las empresas se negarán a recibir cualquier pedido de desafiliación de trabajadores que intenten presentarlos directamente, por no corresponder.

7.- Licencia sindical.- Las Empresas pagarán las horas en que deban cumplir tareas sindicales los delegados integrantes del SOIMA, de conformidad con la ley 17.940 y en los siguientes términos:

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

1) Horas mensuales de licencia sindical:

A) Los delegados de los Comités de Base del SOIMA pertenecientes a las empresas comprendidas en este grupo, que tengan como mínimo cinco trabajadores, tendrán derecho a gozar de media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (personal obrero y administrativo) por concepto de licencia sindical, con un mínimo de 8 (ocho) horas y un máximo de 150 (ciento cincuenta) horas mensuales.

Los delegados harán uso de dicha licencia según la siguiente escala:

- De 5 a 30 trabajadores: 1 delegado titular y 1 delegado suplente.
- De 31 a 60 trabajadores: 2 delegados titulares y 1 delegado suplente.
- De 61 a 100 trabajadores: 3 delegados titulares y 1 delegado suplente.
- De 101 a 150 trabajadores: 4 delegados titulares y 2 delegados suplentes.
- Más de 151 trabajadores: 5 delegados titulares y 2 delegados suplentes.

Ningún delegado podrá utilizar individualmente más de 100 (cien) horas de licencia sindical al mes.

La afiliación a la organización sindical será libre desde el momento del ingreso, pero los trabajadores con contratos a prueba o eventuales no podrán tener la calidad de delegados sindicales, ni gozar de la licencia sindical.

B) Los miembros del Consejo Directivo Nacional del SOIMA, tendrán derecho a gozar, además de las horas de licencia sindical que les corresponda por aplicación del literal A) de este artículo, hasta 24 horas en total de licencia sindical pagas y hasta 8 horas de licencia sindical no pagas, siempre que no hagan uso de las mismas más de dos trabajadores a la vez pertenecientes a la misma empresa y con el tope del 50% del número de horas que le corresponda a la empresa por aplicación del régimen establecido en el literal anterior y cumpliéndose las mismas condiciones para su otorgamiento.

El SOIMA 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.

C) Las horas y/o jornales abonados como licencia sindical, al valor correspondiente al salario del trabajador que haga uso de la misma, se considerarán a los efectos legales como trabajo efectivo.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

2) Avisos de inasistencia por actividad sindical:

Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente a la empresa con una antelación no menor a las 72 (setenta y dos) horas previas a su goce y deberán contar con la aprobación escrita y el respaldo del SOIMA. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones excepcionales que así lo justifiquen.

El uso de la licencia sindical no deberá entorpecer el proceso productivo de las empresas; a dichos efectos se deberá coordinar entre el Comité de Base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles con la finalidad de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un trabajador idóneo. En los casos en que los delegados cumplan tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento o planta industrial, éstas no podrán quedar sin ser cubiertas por personal idóneo para el cumplimiento de dichas tareas.

3) Fraccionamiento de las horas de licencia sindical:

La utilización de la licencia sindical podrá dividirse en fracciones de 4 horas (media jornada).

4) No acumulación de licencia sindical no utilizada:

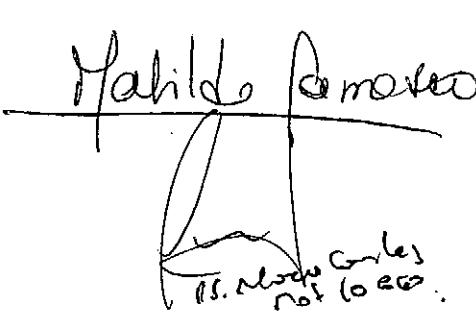
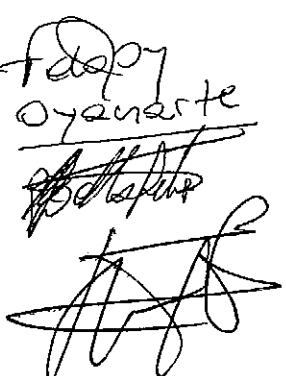

Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes.

5) Licencia para capacitación o eventos especiales:

Excepcionalmente las horas de licencia sindical disponibles en las empresas podrán ser utilizadas por trabajadores designados por el SOIMA que no sean delegados sindicales ni dirigentes nacionales, con la finalidad de habilitar su participación en cursos de capacitación sindical o en eventos especiales. En esos casos se aplicarán las disposiciones precedentes, pero la comunicación deberá ser efectuada por escrito por el SOIMA con 10 (diez) días de antelación y sólo podrá beneficiar a un máximo de dos trabajadores por empresa.

8.- Inscripción y publicación.- El presente Convenio será comunicado al Consejo de Salarios respectivo, registrado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y publicado en el Diario Oficial por el Poder Ejecutivo, urgiéndole dichas actuaciones a los efectos de promover su rápida entrada en vigencia.

Y para constancia, leído que fue el presente, se ratifica su contenido, firmándose a continuación, en 7 (siete) ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados.

<p>Mahilda Amato</p>  <p>15. Mayo 2010</p>	<p>Fdopy Oyararte</p> 	<p>Santiago</p>  <p>MILTON MÉNDEZ</p>
---	--	--

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 16 de diciembre de 2013

Pase a División Documentación y Registro.

Luis César Romero
LUIS CÉSAR ROMERO
Director Nacional de Trabajo

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO
REGISTRO DE LAUDOS**

Montevideo, **23 DIC 2013**

Reg. Con el N° 585,2014

Folio, 01 al 20

Grupo 6

Sub-Grupo 02

**LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado**

Carmen Laria
.....
Por Div. Doc. y Registro

Esc. Ma. del CARMEN LARIA
Directora (I) Div. Doc. y Registro