ACTA DE CONSEJOS DE SALARIOS.- En la ciudad de Montevideo el día 2 de diciembre de 2021, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 24 "Forestación (incluido Bosques, Montes y Turberas") integrado: **POR EL PODER EJECUTIVO** Licenciado Bolivar Moreira y Dras. Ana Laura Machado y Natalia Baldomir y en representación del MGAP la Economista Lady Gorga; **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** Los Sres. Daniel Ricaldi y Rúben Silva, asistidos por el Dr. Manuel Echeverría, en su carácter de delegados del sector trabajador al Consejo de Salarios y en representación del Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Afines (SOIMA), que constituyen domicilio en Hocquart 1523, Y **POR EL SECTOR EMPRESARIAL:** Los Sres. Rafael Sosa, Dan Guapurá, y Roberto Falchetti, en su carácter de delegados del sector empleador al Consejo de Salarios y en representación de la Sociedad de Productores Forestales (S.P.F), que constituyen domicilio en su Sede ubicada en Juncal 1327 D Oficina 304; compareciendo el SOIMA y la SPF en su carácter de organizaciones más representativas del respectivo sector involucrado;

DEJAN CONSTANCIA QUE:

Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores, luego de conocidos los Lineamientos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesiones, efectuadas las negociaciones de estilo, conforme a lo establecido por el art. 12 de la ley 18.566, y de recíprocas concesiones entre ambas, han acordado presentar al Consejo de Salarios la fórmula que se transcribe a continuación , a los efectos de proceder a su votación.

I) **PROPUESTA DE VOTACIÓN ACORDADA POR EL SECTOR EMPLEADOR Y EL SECTOR TRABAJADOR.**

CAPITULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL ACUERDO

PRIMERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y al personal dependiente de las mismas que componen el sector forestal incluido en el Grupo 24 de los Consejos de Salarios.

SEGUNDO: VIGENCIA DEL ACUERDO: La vigencia de las estipulaciones y beneficios del presente acuerdo comenzará a partir del 1 de julio de 2021 y se extinguirá el 30 de junio de 2023.

TERCERO: En el mes de mayo de 2023 las partes iniciaran conversaciones con el objetivo de suscribir un nuevo acuerdo.

CAPITULO II: SALARIOS MÍNIMOS E INCREMENTOS SALARIALES

CUARTO: **Incrementos salariales.**

1)Primer ajuste salarial: Se establece con vigencia a partir del 1° de julio de 2021 un incremento salarial de 2,5% por inflación esperada, a aplicarse sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2021.

2) Segundo ajuste Salarial: Se establece con vigencia a partir del 1° de enero de 2022 un incremento salarial a aplicarse sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2021, de 3,7% por inflación esperada.

3) Tercer ajuste salarial: Se establece con vigencia a partir del 1° de julio de 2022 un incremento salarial a aplicarse sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2022, de 3%, porcentaje que corresponde:

a) 2,5% por inflación esperada, y

b) 0,5% por concepto de ajuste adicional.

Correctivo: Asimismo , junto con este ajuste, se abonará, si corresponde en más, el correctivo anual comparando inflación real del período (1 de Julio de 2021-1 de Julio 2022) con los incrementos abonados en el mismo por inflación esperada, de forma de asegurar que no haya pérdida del salario real.

4) **Cuarto ajuste salarial**: Se establece con vigencia a partir del 1° de enero de 2023 un incremento salarial a aplicarse sobre los salarios nominales vigentes al 30 de diciembre de 2022, de 3,5% por inflación esperada.

5) **Quinto ajuste salarial** Se establece con vigencia a partir del 1° de julio de 2023 un incremento salarial a aplicarse sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2022, de 0,5%, por concepto de ajuste adicional.

Correctivo: Asimismo , con este ajuste, se abonará, si corresponde en más, el correctivo anual comparando inflación real del período (1 de Julio de 2022-1 de Julio 2023) con los ajustes abonados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida del salario real. Si el correctivo resultara "en menos", dicho porcentaje se descontará del primer ajuste derivado de la próxima ronda de negociación salarial.

Partida fija por única vez. En el mes de diciembre de 2021 se abonará a los trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia del laudo figuren en planilla y en actividad, una partida fija por única vez de $ 3.000, pagadera conjuntamente con la cuota del aguinaldo a abonarse en diciembre de 2021.

QUINTO: Salarios mínimos.

A) A partir del 1° de julio de 2021 , los salarios mínimos nominales de los trabajadores se incrementarán en un 1% adicional a los aumentos previstos en la Clausula 4 anterior, y serán los siguientes:

Peón Común	933
Peón Especializado	1.017
Maquinista 1	1.186
Maquinista 2	1.305
Maquinista Especializado	1.374
Administrativo	28.820
Capataz	35.409
Supervisor	39.754

B) Los salarios mínimos podrán integrarse con partidas fijas y/o variables (incentivos por productividad o rendimiento, comisiones, destajo, etc.). Asimismo, podrán integrar los salarios mínimos las partidas establecidas por el Art. 167 de la ley 16.713.

Los salarios mínimos y los ajustes salariales establecidos en este convenio se aplican a los trabajadores remunerados por mes, por día o por hora.

Los trabajadores podrán recibir remuneraciones a destajo, las que por su naturaleza son esencialmente variables en más o en menos, pero en ningún caso podrán percibir una remuneración inferior al equivalente a los salarios minimos establecidos, atendiendo al total de las jornadas trabajadas en el mes, o su proporción.

C) Se constituirá una comisión especial bipartita para estudiar la composición de los salarios mínimos del sector. Las partes se comunicarán los nombres de los integrantes de dicha Comisión en el mes de abril de 2022, y la Comisión comenzará a funcionar en mayo de 2022. Las conclusiones que sean consensuadas en dicha Comisión serán remitidas como insumo al Consejo de Salarios que se convocará luego de la extinción de la vigencia del presente acuerdo

SEXTO: FICTO DE ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA: Los trabajadores que no reciban alimentación ni vivienda ("secos") percibirán, además de los salarios que correspondan, la suma nominal de $ 4701 por mes o su equivalente diario de $ 188 nominales por día efectivamente trabajado, suma que se ajustará anualmente, a partir del 01/01/2022, conforme al IPC del año anterior.

CAPITULO III: CONDICIONES DE TRABAJO.

SÉPTIMO: La delegación de empleadores y la delegación de trabajadores han acordado la regulación de las condiciones de trabajo que se pactan a continuación.

Ambas delegaciones profesionales declaran que esta regulación, en su conjunto, es más favorable que la dispuesta por la normativa vigente. Esta declaración comprende a todas y cada una de las condiciones acordadas en la presente negociación, cuya aplicación integral (aumentos salariales, beneficios especiales, pago en días de lluvia, etc) conforma globalmente una situación más ventajosa para los trabajadores comprendidos en ella.

OCTAVO: DESCANSOS INTERMEDIOS. En las empresas en que la jornada de trabajo sea continua, los trabajadores gozarán de un descanso intermedio de media hora paga, que se considerara como tiempo trabajado a todos los efectos.

En caso de jornada discontinua, el descanso intermedio será de dos horas y media, no pagas, acordándose por este acuerdo la posibilidad de reducirse hasta una hora no paga, lo que podrá variar por decisión del empleador conforme a los ciclos estacionales (primavera/verano, otoño/invierno).

NOVENO: DESCANSO SEMANAL: El descanso semanal será preferentemente el día domingo, sin perjuicio de lo cual las partes podrán convenir que dicho descanso será en otro día de la semana, ya sea fijo o rotativo.

DÉCIMO: DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA SEMANAL: Las partes profesionales manifiestan su acuerdo a que en las empresas se puedan suscribir convenios de distribución de la jornada semanal diferentes a los regímenes que funcionan actualmente, con jornadas de mayor duración y acumulación de descansos y a presentar los convenios que resultaran al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro. A esos efectos las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos de la actividad, la SPF y el SOIMA, firmantes de este Acuerdo, atendiendo a las previsiones de los Convenios Internacionales del

Trabajo, manifiestan su conformidad con la implementación de sistemas especiales de distribución de la jornada que cumplan con esas características.

Asimismo, y en acuerdo con el trabajador, se podrá aplicar un régimen de acumulación de los días de descanso semanal a períodos quincenales o mensuales, en cuyo caso, el tiempo de descanso generado deberá ser gozado en forma íntegra y sin interrupciones dentro de la quincena o mes siguiente, según corresponda.

DÉCIMO PRIMERO: DISTRIBUCIÓN DEL SÁBADO: Las partes acuerdan que conforme a la normativa vigente, podrán eliminarse o reducirse las jornadas de los días sábados o del sexto día de trabajo. Cuando ello ocurra, las horas de ese día se distribuirán en los restantes días de la semana, los cuales tendrán una duración de hasta 9 horas 36 minutos, en las jornadas discontinuas, o 9 horas 30 minutos en las jornadas continuas, más el período de descanso intermedio que se disponga y que no se computará como trabajo efectivo a esos efectos.

En cada empresa se podrá adoptar el régimen de jornadas y horarios que considere más adecuado y dentro de una misma empresa se podrán aplicar diversos horarios, según las características propias o exigencias del trabajo.

DÉCIMO SEGUNDO: TIEMPO DE TRASLADO: El tiempo de traslado hacia y desde los lugares de trabajo, no se computará en ningún caso como tiempo trabajado. El trabajo efectivo se computará desde el momento de llegada al establecimiento o lugar de realización de las tareas y hasta la finalización efectiva de la jornada laboral.

En los trabajos que se efectúen a distancia de las poblaciones o centros urbanos y por tratarse de actividad rural, cuando los trabajadores sean conducidos por cuenta del empleador, si la duración del viaje de ida y vuelta desde el limite urbano al lugar de destino o viceversa, es superior a sesenta minutos en cada trayecto, tendrán derecho al cobro de una compensación por traslado equivalente a $ 124 (pesos uruguayos ciento veinticuatro nominales) por cada día efectivamente trabajado en esas condiciones. Esta compensación se ajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que se apliquen los incrementos salariales correspondientes.

DÉCIMO TERCERO: USO DE MOTOSIERRA PROPIA DEL TRABAJADOR: Aquellos trabajadores que con el consentimiento del empleador utilicen su propia motosierra percibirán una compensación por concepto de reintegro por el uso y desgaste de la misma una suma equivalente a $ 369 (pesos uruguayos trescientos sesenta y nueve) por cada dia efectivamente trabajado con la misma, suma que se incrementará a partir de la vigencia del

convenio, conforme al IPC pasado, en las oportunidades de los ajustes salariales previstos en este acuerdo.

Asímismo se acuerda que en esos casos las empresas deberán proporcionar el combustible y el aceite necesario para el funcionamiento de la motosierra.

DÉCIMO CUARTO: ROPA DE TRABAJO: Las empresas proporcionarán, dentro de un plazo máximo de diez días hábiles a partir de su ingreso, sin cargo y en carácter de préstamo, ropa de trabajo a sus operarios dos veces al año. En tal sentido, entregarán un pantalón y una camisa antes del inicio del verano, y un pantalón y una camisa de abrigo antes del inicio del invierno. Cesará la referida calificación de "préstamo" cuando el trabajador adquiera una antigüedad mayor a los 30 jornales efectivamente trabajados.

Asimismo, por única vez, no más allá del 31 de mayo de 2022, las empresas proporcionarán a sus trabajadores , en carácter de préstamo, una campera de abrigo impermeable. Igualmente se procederá el 1 de mayo de 2023 en relación a los trabajadores que no la hayan recibido el año anterior

En todos los casos, cesará la referida calificación de "préstamo" cuando el trabajador adquiera una antigüedad mayor a los 30 jornales efectivamente trabajados.

DÉCIMO QUINTO: LICENCIA ESPECIAL PARA EXAMENES GINECOLOGICOS: Las trabajadoras que se realicen el examen del Papanicolau y el de mamografía tendrán derecho a un día anual de licencia paga adicional al previsto legalmente si presentan certificación médica que indique la necesidad de reiterarlos o que acredite que no es posible efectuar ambos exámenes el mismo día.

DÉCIMO SEXTO: DÍA DEL TRABAJADOR FORESTAL: El día 24 de diciembre se celebrará el Día del Trabajador Forestal, que tendrá el carácter de feriado pago no laborable para los trabajadores de las empresas del sector de actividad y se le aplicará el régimen del art. 18 de la Ley 12.590. Se exceptúa este beneficio del régimen de vencimiento establecida por la cláusula segunda del presente Acuerdo, y en consecuencia, vencido éste, el beneficio mantendrá su vigencia hasta la celebración de un nuevo acuerdo.

DÉCIMO SÉPTIMO: CARNET DE SALUD.

El costo del carnet de salud reglamentario, con dos años de vigencia, será de cargo de las empresas.

No le será permitido el ingreso al trabajo al trabajador que no tenga vigente su carnet de salud luego de haber sido intimado y que se le conceda un plazo de diez días hábiles para obtenerlo.

DÉCIMO OCTAVO: DÍAS DE LLUVIA:

Si el trabajador se presentara en su lugar de trabajo, no pudiera trabajar o trabajara parcialmente, en ambos casos por lluvia que por decisión de la empresa impida o suspenda la tarea, cobrará un mínimo de cuatro horas normales si el corte se verifica antes de su descanso intermedio, o jornada normal completa si el corte se produce después de dicho descanso.

Se constituirá una comisión especial bipartita para analizar el planteo del Soima en relación a la no convocatoria debida a factores climáticos. Las partes se comunicarán los nombres de los integrantes de dicha Comisión en el mes de marzo de 2022, y la Comisión comenzará a funcionar en abril de 2022. Las conclusiones que sean consensuadas en dícha Comisión serán remitidas como insumo al Consejo de Salarios que se convocará luego de la extinción de la vigencia del presente acuerdo

DÉCIMO NOVENO: COMPENSACIÓN POR TAREAS NOCTURNAS Y COMPUTO DEL SALARIO VACACIONAL EN EL AGUINALDO.

Los salarios se incrementarán en un 20% cuando la actividad sea nocturna, entendiéndose por tal la comprendida total o parcialmente entre la hora 22 y la hora 6 del día siguiente.

En los casos en que el operario del turno nocturno fijo sea trasladado al turno diario, por decisión de la empresa, y siempre que haya trabajado en el turno de la noche más de 240 jornadas en el último año móvil, tendrá derecho a que se le mantenga la bonificación del 20% por 60 días corridos.

Se computará el salario vacacional para el cálculo del sueldo anual complementario.

VIGÉSIMO- Fraccionamiento de licencias y cómputo de feriados. La licencia anual de cada trabajador podrá fraccionarse en dos períodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a 10 (diez) días continuos, y se podrán computar los días feriados laborables, incluso los de Carnaval y Semana Santa o Turismo.

Lo dispuesto precedentemente no impide que la licencia anual pueda gozarse en un solo período, teniendo prioridad esta modalidad si el trabajador así lo solicita y la empresa pueda aceptarlo en función de sus necesidades laborales y productivas.

VIGÉSIMO PRIMERO- Libro de registro de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Existirá en cada empresa un libro en el cual constarán detalladamente, todas las observaciones realizadas por el o los técnicos prevencionistas, delegado de salud y seguridad, o por supervisores y personal especializado de la empresa.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- Salud y Seguridad en el Trabajo.

Existirá en cada empresa un ámbito de cooperación para el seguimiento del cumplimiento de las condiciones del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo, integrada en forma bipartita. 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 y/o BSE, sin perjuicio de la competencia del Tribunal de lo Contencioso Administrativo.

VIGÉSIMO TERCERO. Igualdad y Género. Las partes se comprometen a respetar la normativa vigente sobre no discriminación

VIGÉSIMO CUARTO: VIGENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO .

Los beneficios regirán a partir de la entrada en vigencia del presente acuerdo, no correspondiendo en ningún caso su liquidación retroactiva, salvo indícación expresa de una vigencia diferente.

Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección o que ganen más de 108.500 pesos nominales mensuales no están comprendidos en el presente convenio.

CAPITULO IV: ACTIVIDAD y LICENCIA SINDICAL.

VIGÉSIMO QUINTO:

1) Las empresas comprendidas en el presente Grupo de los Consejos de Salarios, están obligadas a:

a.- Facilitar la colocación de avisos y/o carteleras sindicales en lugar adecuado, fijados de común acuerdo con la dirección de la empresa y a los que los trabajadores tengan fácil acceso. Asimismo, permitirán a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre del SOIMA que distribuyan boletines, folletos, publicaciones u otros documentos del Sindicato entre los trabajadores de la empresa. Los avisos y documentos a que se hace referencia deberán relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberán perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

b.- Siempre que medie consentimiento previo y por escrito del trabajador, las empresas practicarán el descuento por planilla de la cuota sindical, y mensualmente lo verterán al SOIMA, en la forma que éste indique, de acuerdo con la normativa vigente.

2) Se reglamenta la licencia sindical para el grupo en los siguientes términos:

A) Horas mensuales de licencia sindical de acuerdo a la Ley 17.940 de los delegados de los comités de base. El o los delegados de los comités de base pertenecientes a las empresas comprendidas en este grupo, tendrán derecho a gozar de 1/2 hora por mes por cada trabajador

ocupado en la empresa (personal obrero y administrativo) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de 250 horas mensuales y con un tope individual de 100 horas mensuales.

Harán uso de dicha licencia los delegados de los comités de base de las empresas según la siguiente escala:

1 – 5 a 30 trabajadores: 1 delegado titular y 2 delegados suplentes.

2 – 31 a 60 trabajadores: 2 delegados titulares y 3 delegados suplentes.

3 – 61 a 100 trabajadores: 3 delegados titulares y 3 delegados suplentes.

4 – 101 a 150 trabajadores: 4 delegados titulares y 3 delegados suplentes.

5 – más de 151 trabajadores: 5 delegados titulares y 4 delegados suplentes.

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

B) Horas mensuales de licencia sindical de acuerdo a la Ley 17.940 de los delegados nacionales .

Los delegados nacionales tendrán derecho a 20 horas por mes no acumulativas por cada delegado (aparte de las horas de los delegados de los comités de base) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de 5 delegados nacionales con derecho a este beneficio. Asimismo, cada uno de estos delegados nacionales tendrá derecho a que la empresa donde trabajan abone dos pasajes por mes ida y vuelta (por una distancia mínima de 400 kms).

C) Las horas abonadas como licencia sindical efectivamente utilizada se considerarán como tiempo trabajado a todos los efectos legales pertinentes.

D) Avisos de inasistencia por actividad sindical.

Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el comité de base de la empresa a ésta con una antelación no menor a 48 horas previas a su goce y deberán además contar con la aprobación escrita y el respaldo de 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 a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un trabajador idóneo. En los casos en que se desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento de la empresa, ésta no podrá quedar sin ser cubierta por el personal idóneo al cumplimiento de dichas tareas.

Aunque la decisión final sobre la autorización corresponderá, como en los demás casos a la empresa, se podrá prescindir del preaviso referido en casos excepcionales y urgentes que

impliquen el ejercicio de la licencia de un dirigente nacional de SOIMA (máximo: uno por empresa a estos efectos).

Se exceptúa lo previsto en el presente numeral 25.2 literales A,B C y D (licencia sindical) del régimen de vencimiento establecida por la cláusula segunda del presente Acuerdo, y en consecuencia, vencido éste, el numeral mencionado mantendrá su vigencia hasta el 30 de octubre de 2023.

CAPITULO V: CLAUSULAS GENERALES.

VIGÉSIMO SEXTO: COMISIÓN BIPARTITA

Mantiénese la Comisión Bipartita, integrada por cuatro delegados de cada sector profesional, creada por laudo de 8 de noviembre de 2010, integrada con la finalidad de estudiar los puntos siguientes:

a) Revisión de categorías y aprendizaje.-Este estudio será tripartito, y funcionara durante seis meses a partir de la vigencia del presente laudo.-Vencido el mismo, la Comisión elevara sus conclusiones al Consejo de Salarios y los resultados de la misma se incorporaran al laudo en la primera oportunidad que el Consejo se reúna posteriormente para determinar concretamente el ajuste salarial que corresponda al periodo.
b) Seguridad y salud laboral (Convenio 155 de la OIT; Decreto 291/07).
c) Facilidades para el ejercicio de la actividad sindical (art. 8 de la ley 17.940).
d) Otros temas de interés común que las partes acuerden.

La delegación de trabajadores podrá concurrir a la Comisión con delegados del PIT CNT, debiéndose respetar en todos los casos el número de integrantes antes indicado.

Ambas partes podrán concurrir con sus asesores y/o técnicos, con un máximo de dos por cada parte.

Si como consecuencia del funcionamiento de esta Comisión, la licencia sindical eventualmente no fuera suficiente para los delegados trabajadores que participen en ella, se otorgarán hasta un máximo de 10 horas de licencia adicional, remuneradas, mensuales y no acumulativas para ser usufructuadas entre un máximo de 4 delegados del SOIMA que participen en las reuniones de esta Comisión Bipartita. Estas horas también se podrán utilizar en la comisión bipartita cuya creación se prevee en el art. Décimo octavo inciso 2.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: ASAMBLEAS.

Las empresas, por razones de seguridad, control y dispersión, pondrán a disposición del sindicato, cuando así éste lo solicite formalmente, un local adecuado para la realización de asambleas de trabajadores en el poblado más cercano, con un máximo de ocho oportunidades en el año calendario a partir del 1 de julio de 2021. Estas asambleas se deberán realizar fuera del horario de trabajo y se deberán avisar a las empresas con una comunicación formal previa de 48 horas hábiles.

VIGÉSIMO OCTAVO: ASAMBLEAS EN LOS VIVEROS.

En el caso particular de los viveros, las asambleas podrán realizarse dentro del establecimiento y en lugares adecuados determinados por la empresa propietaria, fuera del horario de trabajo y preferentemente al finalizar la jornada laboral y con comunicación formal previa mínima de 48 horas hábiles.

En las asambleas de los viveros será posible la participación, además del personal propio o contratado, de hasta dos personas ajenas a la empresa y que tengan la calidad de miembro de la Dirección Nacional del SOIMA. Para esto se debe contar con comunicación formal previa de 48 horas hábiles a la empresa propietaria.

VIGÉSIMO NOVENO: MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Los planteos y reclamos sobre los asuntos laborales que se efectúen serán canalizados a través de los mecanismos establecidos en las disposiciones siguientes, con la finalidad de ordenar y regular las discusiones.

El ámbito bipartito que funcione en cada empresa actuará preventivamente, a pedido de cualquiera de las partes y se reunirá dentro de las 72 horas hábiles a partir de la fecha de apertura del procedimiento, pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

Si no se obtuviese acuerdo conciliatorio sobre el diferendo, se consignará en una carta, y se notificará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a fin de solicitar su intervención como mediador y en donde se acordarán los plazos para intentar la solución del diferendo.

TRIGÉSIMO: 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 Acuerdo, 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 horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medida, y en igual forma para toda medida no comunicada previamente que posteriormente se decida adoptar.

b) Se instrumentarán en forma bipartita medidas tendientes 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.

Asímismo acordarán normas que aseguren la no interrupción de recepción de materias primas, la no pérdida de materias en proceso, como así también el cumplimiento de los compromisos de entrega debidamente documentados con anterioridad, tendientes a evitar la pérdida de mercados y asegurar el trabajo futuro.

TRIGÉSIMO PRIMERO: DEBER DE INFLUENCIA Y MECANISMO DE DENUNCIA. En lo que se refiere al debido cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente acuerdo, las partes profesionales asumen su deber de influencia para con sus respectivos asociados y/o afiliados.

Tanto la Sociedad de Productores Forestales como el Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Afines, tendrán el derecho de denunciar el presente acuerdo, conforme al siguiente procedimiento:

a) Existencia comprobada de una violación de las obligaciones que el mismo pone a cargo de la contraparte profesional , y
b) Comunicación de denuncia por telegrama colacionado librado a la contraparte profesional, dirigido al domicilio constituido en el presente. Asimismo, deberá comunicar, en forma fehaciente, la decisión de denuncia al MTSS, a efectos de que éste actúe como mediador. La denuncia tendrá efectos diez días hábiles después contados a partir del siguiente de la fecha de remisión del telegrama, plazo que podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes profesionales. Sin perjuicio de la comunicación de denuncia, durante el plazo indicado, las partes procurarán, en forma bipartita o tripartita (ante el MTSS - DINATRA o Consejos de Salarios) solucionar el diferendo y/o situación conflictiva que motiva la denuncia.

Cumplidos los extremos referidos en los literales a) y b) precedentes, y vencido el plazo indicado sin que se retire, por medio fehaciente, la comunicación de denuncia, se configurará sin más trámite la extinción del presente acuerdo y de sus estipulaciones y beneficios.

La extinción del acuerdo por el mecanismo de denuncia pactado en esta cláusula, será registrada y publicada por el Poder Ejecutivo, o en su defecto, publicada por la parte denunciante en el Diario Oficial.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: CLÁUSULA DE PAZ: Durante la vigencia del presente Acuerdo, 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 de producción o comerciales, relacionadas directa o indirectamente con los planteos o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de cualesquiera reivindicaciones de naturaleza salarial, o de otros temas incluidos en la negociación de este Acuerdo.

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.

La infracción a lo dispuesto precedentemente, incluso luego de agotadas las instancias conciliatorias previstas, configurará la causal de extinción anticipada del presente acuerdo.

TRIGÉSIMO TERCERO: Las disposiciones del acuerdo entrarán en vigencia a partir del día siguiente de su registro y publicación , y no afectarán los regímenes más favorables acordados a nivel de empresa.

Las retroactividades salariales que resulten de la aplicación del Capítulo II se abonarán dentro de un plazo máximo de treinta días a partir de la fecha de la entrada en vigencia del acuerdo.

Las partes acuerdan que , cada vez que sea pertinente, se reunirán a los efectos de cuantificar, a través de un acta, los aumentos salariales que correspondan.

II) VOTACIÓN DE LA FORMULA PROPUESTA POR LOS SECTORES PROFESIONALES.

En este estado se procede a votar la fórmula propuesta por los sectores profesionales, resultando aprobada por los votos conformes del sector empresarial y del sector trabajador, absteniéndose la delegación del Poder Ejecutivo.

Previa lectura y para constancia se otorgan y suscriben seis ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha indicados en la comparecencia.

Ruben Silva

Dan Guapurá

W. BALDOMIR
MTSS

MTSS

MTSS