

Facultad de Ciencias Económicas y de Administración
Universidad de la República

UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y DE
ADMINISTRACION

**TRABAJO MONOGRÁFICO PARA OBTENER EL TÍTULO DE CONTADOR
PÚBLICO**



**LOS CONFLICTOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPERCUSIONES
EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR CELULOSA, PAPEL Y CARTÓN EN
URUGUAY**



BIEBER ANSZULOWSKI, MANUEL – C.I.: 2.017.379-4
MENDOZA BAGLIETTO, YOHANA – C.I.: 3.981.873-1
SCHIAVONE MATEOS, SILVIA – C.I.: 4.277.662-7

TUTOR: CRA. MARIELA SVETLICHICH

Montevideo
URUGUAY
Diciembre, 2010

AGRADECIMIENTOS

Los autores quieren agradecer a todas aquellas personas que contribuyeron a la realización de este trabajo y muy especialmente al Sr. Walter Silva dirigente del CUOPYC por su invaluable aporte.

ABSTRACT

El presente trabajo de investigación monográfica trata sobre los conflictos de los trabajadores en el sector celulosa, papel y cartón en Uruguay.

En el mismo se analiza la evolución que ha tenido la relación sindicato – empresa con el transcurrir del tiempo y sus diferentes niveles de conflictividad. Buscamos responder que repercusiones tienen los costos derivados de la conflictividad laboral en la actividad de la empresa.

Por tratarse de un sector que se caracteriza por tener muy pocas empresas, hemos centrado nuestro análisis en aquellas que concentran los mayores volúmenes de producción y número de trabajadores.

Se pudo constatar que aunque desde hace varios años el sector no ha tenido conflictos de relevancia, existen costos asociados a mantener una relación armoniosa con los empleados por parte de las empresas las que han tenido que ceder parte de su autonomía y participar a los trabajadores en la toma de decisiones.

DESCRIPTORES

Conflictividad laboral. Conflictos. Celulosa. Papel. Cartón. Sindicato. Procesos Productivos. Medio Ambiente. Negociación.

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	ii
ABSTRACT Y DESCRIPTORES	iii
1. <u>INTRODUCCIÓN</u>	
1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA.....	1
1.2. METODOLOGÍA UTILIZADA.....	1
1.3. CONCEPTOS INVOLUCRADOS.....	2
1.3.1. <u>Definición de conflicto</u>	2
1.3.2. <u>Definición de conflictos laborales</u>	3
1.3.2.1. Tipología de conflictos laborales.....	4
1.3.2.2. Naturaleza de los conflictos.....	4
2. <u>DEFINICION DE SECTOR Y SUBSECTOR</u>	
2.1. COMENTARIOS GENERALES.....	6
2.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SECTOR.....	7
2.3. ESTRUCTURA DEL MERCADO.....	8
2.4. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS PRINCIPALES EMPRESAS.....	8
2.5. LOS COMIENZOS DE LAS PRINCIPALES EMPRESAS.....	10
3. <u>PRINCIPALES VARIABLES DEL SECTOR</u>	
3.1. INVERSIONES.....	13
3.2. EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE VOLUMEN FÍSICO	14
3.3. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO	16
3.4. CRECIMIENTO ESPERADO DEL SECTOR PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS.....	17

4. PRINCIPALES PROCESOS PRODUCTIVOS DEL SECTOR

4.1. PROCESO PRODUCTIVO DE LA CELULOSA.....	20
4.1.1. <u>El Proceso Kraft</u>	20
4.2. PROCESO PRODUCTIVO DEL PAPEL.....	23
4.2.1. <u>Fabricación de Papel</u>	24
4.3. PROCESO PRODUCTIVO DEL CARTÓN.....	26
4.3.1. <u>Proceso de Corrugado</u>	26
4.3.2. <u>Proceso de Conversión</u>	27
4.4. CUIDADO POR EL MEDIO AMBIENTE.....	28
4.5. ACCIONES SOBRE LA PRODUCCIÓN Y COSTOS.....	32

5. DISTINTOS ACTORES

5.1. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.....	36
5.2. LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES.....	40
5.3. EL ESTADO.....	44

6. RELACIONAMIENTO ENTRE LOS ACTORES

6.1. NEGOCIACIÓN.....	45
6.1.1. <u>La negociación colectiva como forma de autocomposición de los conflictos</u>	45
6.1.2. <u>Principales características de la negociación</u>	47
6.1.3. <u>La negociación Salarial</u>	50
6.2. CONFLICTOS RELEVANTES PARA EL SECTOR.....	52
6.3. RELACIONAMIENTO ENTRE SINDICATO Y EMPRESA.....	56
6.4. CONFLICTO DE LOS ÚLTIMOS AÑOS.....	73

7. <u>INCIDENCIA DE LA MANO DE OBRA EN EL COSTO PARA LAS DISTINTAS EMPRESAS</u>	
7.1. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN CONTABLE.....	76
8. <u>ACUERDOS VIGENTES</u>	
8.1. ACUERDO GENERAL DEL SECTOR – DECRETO 605/2008.....	79
8.1.1. <u>Acta de ajuste</u>	79
8.1.2. <u>Negativa de los empresarios a la propuesta del PE</u>	80
8.2. ANÁLISIS COMPARATIVO.....	83
9. <u>CONCLUSIONES</u>	
BIBLIOGRAFÍA.....	89
ANEXO A.....	90
ANEXO B.....	92

TABLA DE GRÁFICOS E ILUSTRACIONES

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS CONVENIO VIGENTES.....	83
CATEGORIAS Y CARGOS DEL SECTOR.....	6
EVOLUCIÓN DE LOS AFILIADOS A FOPCU 1985-2006.....	58
EVOLUCIÓN DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA EN URUGUAY..	13
ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN EL SECTOR.....	16
ÍNDICE DEL SALARIO REAL PARA EL SECTOR.....	17
ÍNDICE DE VOLUMEN FÍSICO DEL SECTOR.....	14
ÍNDICE DE VOLUMEN FÍSICO POR RAMAS.....	15
PROCESO DE CORRUGACIÓN ESQUEMATIZADO Y SIMPLIFICADO.....	26
PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL PAPEL.....	25
PROCESO PRODUCTIVO DE LA CELULOSA KRAFT CON BLANQUEO ECF.....	23
RESUMEN DE INFORMACIÓN CONTABLE.....	76
TRABAJADORES AGREMIADOS EN LAS PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CELULOSA, PAPEL Y CARTÓN.....	59

1. INTRODUCCIÓN

1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA

En Uruguay el mercado en el que se mueve el sector papelerero es reducido, por lo cuál para ser competitivo se debe trabajar con un margen ajustado de utilidades. Las pocas empresas que integran el sector para poder seguir con su actividad en forma competitiva deben buscar el modo más eficiente para producir y lograr así incrementar sus ganancias, ya que todas tienen precios muy similares y deben procurar mantenerlos para no perder sus clientes. En ese marco nos proponemos realizar un pequeño aporte a la comprensión del fenómeno de la conflictividad laboral, analizando su impacto en los costos de la empresa y las repercusiones que esto conlleva.

1.2. METODOLOGÍA UTILIZADA

La estrategia de investigación que hemos seleccionado para llevar a cabo nuestro trabajo consta de tres pasos: 1º) Recolección y recopilación de información relevante sobre el pasado y presente del sector. 2º) Entrevistas a las partes involucradas (sindicato y empresa). 3º) Análisis de la información recogida en las instancias anteriores, para concluir sobre las repercusiones de los conflictos laborales en el sector.

1.3. CONCEPTOS INVOLUCRADOS

1.3.1. Definición de conflicto

Un conflicto entre dos o más partes se define sobre la base de los siguientes elementos:

1. Un hecho o conjunto de hechos que real o potencialmente trae o pueda traer determinadas consecuencias para una o más partes.
2. La circunstancia de que las consecuencias antes mencionadas sean perjudiciales, no deseadas, no convenientes, no positivas para al menos una de las partes.
3. La circunstancia de que la o las partes afectadas crean que los efectos negativos pueden ser eliminados o atenuados si las otras partes cambian o modifican sus actitudes, comportamientos, acciones, etcétera.

Un conflicto puede manifestarse o no en acciones concretas. Las acciones concretas pueden ir desde lo más simple, que es el planteamiento expreso del conflicto existente por alguna de las partes, hasta la adopción de medidas más extremas de enfrentamiento.

Si el conflicto no se manifiesta está latente, cuando se manifiesta por cualquier medio está activo y entra en un proceso que puede tener muy diversas expresiones y

duración. La etapa activa del conflicto termina cuando se llega a algún tipo de solución o se pasa nuevamente a la etapa latente o inactiva.

1.3.2. Definición de conflictos laborales

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) define conflicto de trabajo o laboral como una situación de desacuerdo referente a una cuestión o un conjunto de cuestiones con relación a la(s) cual(es) existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores, acerca de la(s) cual(es) los trabajadores o empleadores expresan una reivindicación o queja, o dan su apoyo a las reivindicaciones o quejas de otros trabajadores o empleadores (1998).

El Programa de Modernización de las Relaciones Laborales, a los efectos de las estadísticas, considera conflictos laborales a los que involucran a trabajadores dependientes e implican interrupción de actividades. Un conflicto puede estar activo (se manifiesta a través de interrupción de actividades continua), inactivo (tiene interrupción de actividades puntuales, seguidas por negociaciones en busca de solución) o finalizado (cuando por cualquier medio se llega a la solución final del conflicto). En todos los casos desde su inicio hasta la resolución definitiva se considera un solo conflicto. Si una vez solucionado vuelve a presentarse por incumplimiento de lo convenido, se considera un nuevo conflicto. Las interrupciones motivadas por el mismo caso de conflicto llevadas a cabo en distintos establecimientos se consideran un mismo conflicto.

La solución de los conflictos laborales se lleva a cabo después de negociaciones entre los representantes sindicales de los trabajadores y los representantes de los empleadores y si no hay acuerdo intervienen los órganos de mediación adecuados. En los casos más enconados de conflictividad laboral los trabajadores pueden optar por declararse en huelga y los patronos por aplicar el llamado cierre patronal.

1.3.2.1. Tipología de conflictos laborales

- Un único trabajador, con su empleador si considera que alguna de las condiciones de trabajo le está resultando perjudicial.
- La totalidad o una parte de la plantilla laboral no agremiada de una empresa, con su empresario por las mismas razones expuestas antes.
- De tipo gremial, como consecuencia de alguna problemática que afecte al sector al que pertenece la empresa.
- De carácter político, si el conflicto se plantea como consecuencia de actos o leyes que realice el gobierno que afecten a algún colectivo de trabajadores.

1.3.2.2. Naturaleza de los conflictos

Según el número de trabajadores afectados:

- Conflictos individuales
- Conflictos colectivos

LOS CONFLICTOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPERCUSIONES EN LAS EMPRESAS DEL
SECTOR CELULOSA, PAPEL Y CARTÓN EN URUGUAY

Según las causas del conflicto pueden ser:

- Conflictos jurídicos, derivados de la interpretación de normas y convenios.
- Conflictos económicos, derivados de mayores retribuciones salariales.
- Conflictos derivados de pérdida de derechos laborales o sindicales o alteración de las condiciones de trabajo.

2. DEFINICIÓN DE SECTOR Y SUBSECTOR

2.1. COMENTARIOS GENERALES

El sector bajo estudio es el grupo 6 “Industria de la madera, celulosa y papel”, subgrupo 1 “Celulosa, papel, pañales, cartón y sus productos”, definido así por el MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). Dentro de este sector se estudiarán las principales empresas que lo integran: Industria Papelera del Uruguay Sociedad Anónima (IPUSA), Fábrica Nacional de Papel SA (FANAPEL), Compañía Industrial Comercial del Sur SA (CICSSA), Papelera Mercedes (PAMER) y *United Paper Mills* (UPM).

En el siguiente cuadro se resumen las categorías laborales y sus respectivos cargos.

Cuadro 2.1 CATEGORIAS Y CARGOS DEL SECTOR

CATEGORÍA	CARGO
1	Peón
2	Peón Especializado IV
3	Peón Especializado III
4	Peón Especializado II
5	Peón Especializado I
6	Auto elevadorista
7	Ayudante de Máquina
8	Medio Oficial
9	Medio Oficial Avanzado
10	Oficial
11	2 ^{do} Maquinista
12	1 ^{er} Maquinista
13	Oficial Coordinador

Fuente: Elaboración propia con datos del MTSS

2.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SECTOR

Para caracterizar el sector es importante identificar a priori algunas fortalezas y debilidades del mismo. Como primera fortaleza evidente se puede mencionar la disponibilidad de materia prima. Esta es una característica importante que resulta muy atractiva para los inversores en el sector; como por ejemplo, para las empresas de procesamiento de la celulosa que tienen intención de instalarse en el país en los próximos años. Otra fortaleza relevante del sector es la existencia de mano de obra calificada. A estas ventajas naturales, se agregan las políticas de fomento del sector que se vienen realizando desde mediados de los 90, que incluye entre otras, ventajas impositivas para los inversores en esa área. Estas razones han llevado a que las inversiones en el sector hayan crecido de manera significativa en los últimos años. Sin embargo, también se encuentran debilidades en el sector, fundamentalmente vinculadas a la investigación y desarrollo. La no existencia de instituciones específicas destinadas a promover y fortalecer la industria del papel así como la escasa investigación específica en el sector (donde a su vez, la mayoría de la investigación se dirige al área forestal y no a la producción papelería) se destacan como las principales debilidades.

2.3. ESTRUCTURA DEL MERCADO

Existen en el mercado interno tan sólo 17 empresas registradas en la rama productora de papel y cartón, las que se caracterizan por una fuerte concentración de la producción. Dado que algunas de estas empresas producen también envases y artículos de papel y cartón, si se considera la producción total tanto de papel y cartón como de sus productos derivados, se encuentra que únicamente cinco de estas empresas, concentran el 90% de la producción total.

2.4. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS PRINCIPALES EMPRESAS

Previo a los 90, el sector funcionaba de manera prácticamente oligopólica, donde cada una de las grandes empresas del sector se dedicaba a productos diferentes, de manera que no existía competencia entre ellas, ni tampoco proveniente del exterior. Sin embargo, la apertura vivida en el país a inicios de la década del 90 cambió completamente el escenario y cada una de las grandes empresas comenzó procesos de reestructura y cambio tecnológico. La ubicación geográfica de las principales empresas es un fiel reflejo de esa situación de antaño.

En ese marco surgen Fanapel ubicada en Juan Lacaze, Departamento de Colonia, a esa altura las aguas del río Uruguay presentan bajos índices de salinidad por lo que son apropiadas para esta industria. En el corazón del Mercosur, permite una muy ágil respuesta a los países de la región; al tiempo que la proximidad a dos de los más

importantes puertos de Sud América -Montevideo y Buenos Aires – otorga una buena frecuencia de buques a otros destinos.

IPUSA instalada en la ciudad de Pando a 30 km del centro de Montevideo.

PAMER en Mercedes departamento de Soriano (cerca del Río Negro) debido a la proximidad al mercado citrícola ya que éste es uno de sus principales clientes, lo que les permite abaratar los costos de distribución. También en esa región los costos de energía y mano de obra son menores que en otros puntos del país.

CICSSA en Canelones, Paso Carrasco. Camino Carrasco kilómetro 16,5. La ubicación de CICSSA al igual que la de IPUSA no se debe a razones estratégicas.

Finalmente la instalación de UPM, se enmarca en una transformación productiva impulsada en Uruguay en la década de los 90 por las plantaciones forestales industriales, de monocultivos, con la tecnología de última generación. Es en esta década que se produce en Uruguay la gran expansión de las plantaciones forestales. Ubicada en la ribera del Río Uruguay, 4 kilómetros al este de la ciudad de Fray Bentos, debido a los amplios caudales hídricos disponibles, una zona donde el río presenta profundidades importantes que permiten considerar el transporte fluvial de los productos e insumos del emprendimiento industrial. La toma de agua y los efluentes, así como con la cercanía a las fuentes de materia prima maderera proveniente sobre todo de las plantaciones forestales existentes y proyectadas en los departamentos de Río Negro, Paysandú, Soriano y Colonia, así como proximidad a

las provincias argentinas de Entre Ríos y Corrientes.

2.5. LOS COMIENZOS DE LAS PRINCIPALES EMPRESAS

Fanapel fue fundada en 1898 y está dedica a la producción de pulpa de celulosa y de papel “plano”: papeles gráficos, hojas en blanco para fotocopias, impresión, envoltura, escritura. Su especialización son los papeles estucados que la ubican con una oferta competitiva a nivel internacional, actualmente de su producción un 60% aproximadamente se exporta, y el restante 40% se vende en el mercado interno. Los principales destinos de sus exportaciones son Argentina, Chile y Brasil, aunque también venden a México y Estados Unidos. El Mercado Europeo es uno de sus objetivos futuros, ya que hasta hace muy poco tiempo los productos nacionales no podían ingresar a estos mercados por las restricciones existentes que prohíben la entrada de papeles con cloro, actualmente el proceso de blanqueado se hace con oxígeno. En relación al mercado interno, Fanapel atiende fundamentalmente la demanda de pequeños pedidos que apuntan a productos de alta calidad. La empresa forma parte de una multinacional, cuyos capitales son en su mayoría nacionales.

La empresa IPUSA fue fundada en 1937 y en 1994 se incorporó al *holding* chileno Compañía Manufacturera de Papeles y Cartones (CMPC). Los principales productos de esta empresa son los elaborados con papel *tissue* como el papel higiénico y las servilletas, y el papel de embalaje. También se dedica a la producción de pañales (producto relacionado al sector ya que el 60% del material de los pañales es papel),

rubro en el que elabora la mitad de la producción de pañales nacionales. Es una empresa que apunta principalmente al mercado interno, y tan sólo el 20% de su producción es destinada a la exportación, aunque parte de la misma se dirige directamente a su filial chilena.

La Papelera Mercedes (PAMER) desde su nacimiento, en 1937 se ha especializado en brindar soluciones de embalaje, es una empresa de baja producción si se la compara tanto con IPUSA como con Fanapel, aunque es la mayor empresa dedicada a la producción de cartón a nivel nacional. La actividad de la empresa se centra fundamentalmente en la producción de cartón y de cajas de cartón corrugado; rubros en los que concentra el 70% de la producción nacional. Es una empresa enfocada al mercado interno, aunque en los últimos años ha comenzado a exportar a Argentina.

Pamer es la única empresa integrada en el mercado del cartón corrugado en el Uruguay ya que produce la materia prima con la que luego fabrica el cartón.

En 1950 nace en Uruguay CICSSA destinada a ocupar un importante lugar en la actividad productiva del país. Inicialmente CICSSA producía papeles, bolsas multipliego y envases de cartón corrugado. Hoy los envases de cartón corrugado son su especialidad, y es en este rubro, una de las principales empresas del país. En junio del 2000, la empresa fue adquirida por el grupo Mustad, un conglomerado industrial de origen noruego.

CICSSA es lo que en la jerga del sector se denomina una “empresa convertidora” ya que no produce ella misma el papel sino que lo importa y lo convierte en productos de cartón, los que vende en el mercado interno.

Dedicada a producir pasta de celulosa blanqueada de fibra corta cuyo principal destino es la exportación, UPM inició sus operaciones en noviembre de 2007.

Cerca del 70% de la materia prima proviene de sus propios bosques ya que es proporcionada por su subsidiaria Forestal Oriental.

Existe además un número importante de cartoneras de menor tamaño que se dedican a la elaboración y procesamiento de “cartón gris”, el cual utilizan para la fabricación de hueveras, biblioratos y otros artículos que venden en el mercado interno. Hay actualmente –según el relevamiento realizado por los trabajadores- 40 empresas en el rubro del papel y del cartón, algunas de las cuales trabajan en la informalidad. La mayoría de ellas ubicadas en el interior del país, que trabajan con maquinarias y procesos de producción bastante rudimentarios y emplean no más de 7 ú 8 trabajadores cada una. Las condiciones de producción así como de trabajo en estas empresas son completamente diferentes a las de las empresas de mayor tamaño, tanto en lo que hace a las condiciones de trabajo, salariales, procesos de producción y comercialización, maquinarias, etc.

3. PRINCIPALES VARIABLES DEL SECTOR

En los últimos 5 años el sector ha tenido grandes cambios a raíz de la instalación de UPM. A continuación se presenta la evolución que han sufrido sus principales indicadores: participación de la inversión extranjera en el sector, variaciones de volúmenes físicos producidos, empleo y salario real.

3.1. INVERSIONES

Gráfico: 3.1 EVOLUCIÓN DE LA INVERSIÓN EXTRAJERA DIRECTA EN URUGUAY



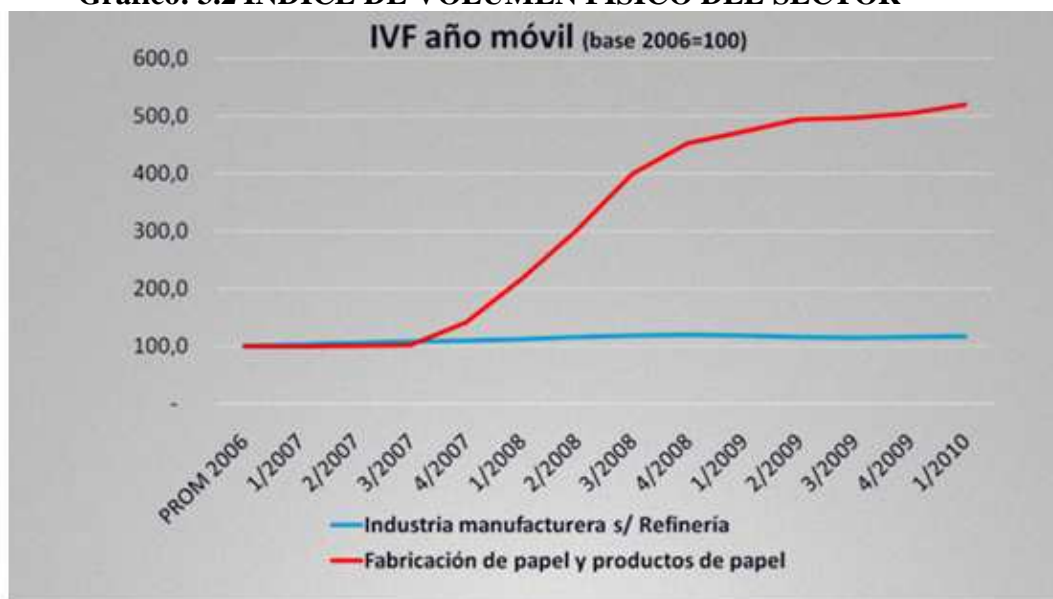
Fuente: Instituto Cuesta Duarte con datos del BCU

El gráfico muestra que luego de un período en que la inversión estuvo estancada (entre 1999 y 2004), donde la misma se ubicó en el entorno de los 250 millones de dólares alcanzando el mínimo de inversión en 2002, producto de la profunda

crisis vivida en la región que golpeó duramente a nuestro país, con 193.7 millones de dólares, la inversión extranjera directa comienza a crecer de manera acelerada a partir de 2005. En dicho año la inversión extranjera directa se ubicó 221% por encima de su nivel en el año 2004. Lo invertido por capitales extranjeros alcanzó los 847 millones de dólares, y para el año 2006 la cifra de inversión extranjera se situó en 1500 millones de dólares debido a la llegada de Botnia (ahora UPM) a nuestro país.

3.2. EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE VOLUMEN FÍSICO

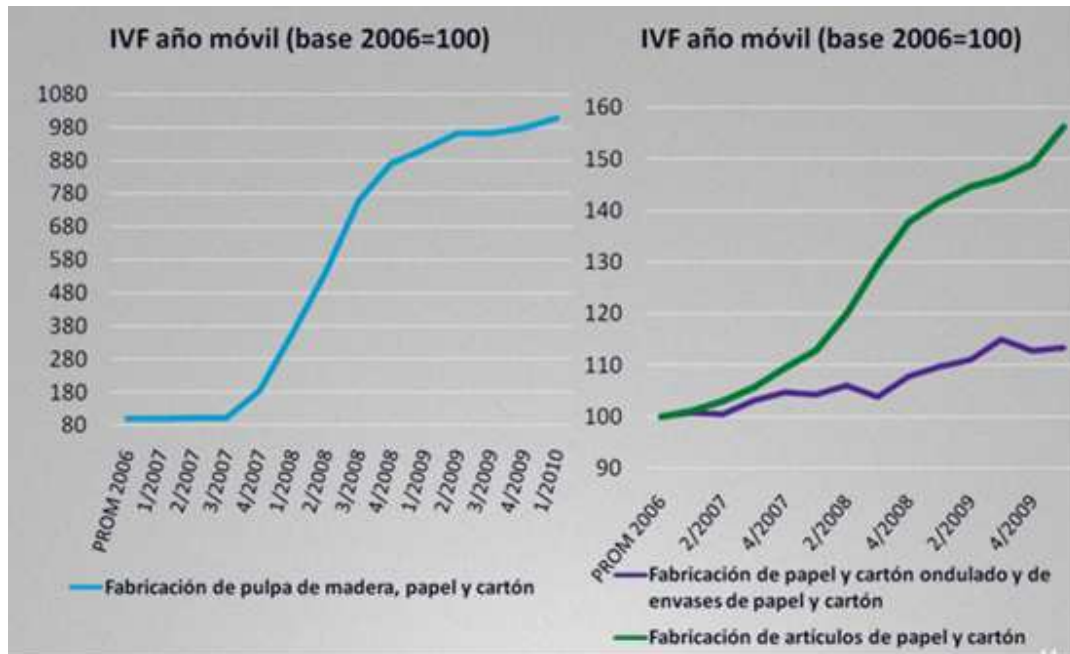
Gráfico: 3.2 ÍNDICE DE VOLUMEN FÍSICO DEL SECTOR



Fuente: Instituto Cuesta Duarte con datos del INE

La evolución del sector experimentó una dinámica muy superior al de la industria manufacturera en su conjunto como se puede apreciar en el gráfico.

Gráfico: 3.3 ÍNDICE DE VOLUMEN FÍSICO POR RAMAS

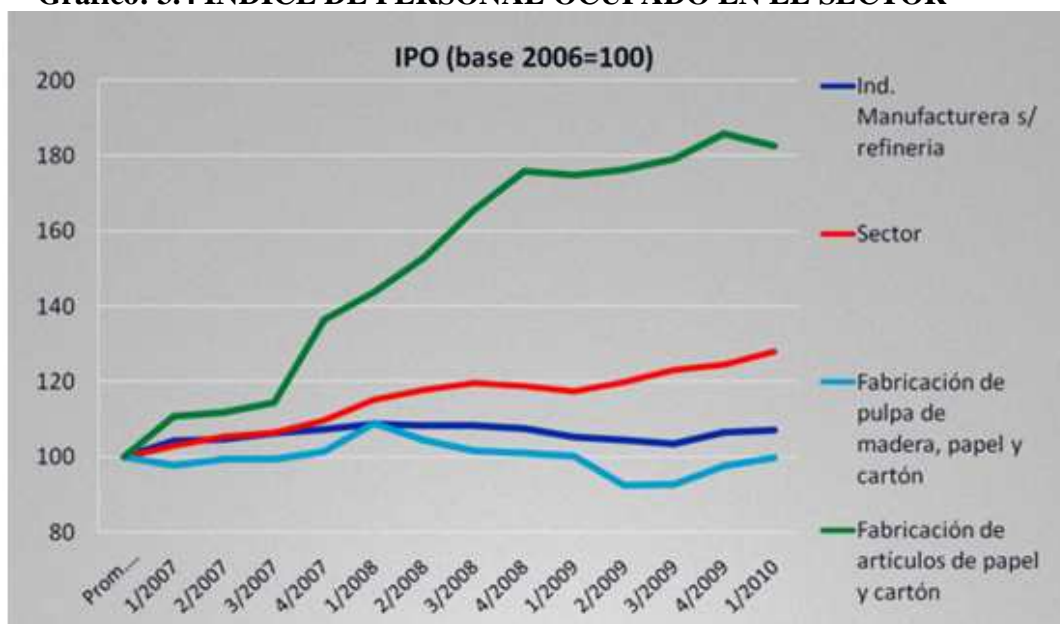


Fuente: Instituto Cuesta Duarte con datos del INE

Del gráfico se desprende que el desempeño del sector es dinámico en las diferentes ramas que lo componen, aunque de forma dispar entre ellas. Las tres ramas que componen el sector tuvieron un comportamiento estable hasta la llegada de Botnia. Es a partir del cuarto trimestre del año 2007 que comienzan a sentirse los impactos del inicio de actividades de la pastera. A partir de allí se produce un crecimiento sustancial en los volúmenes físicos producidos.

3.3. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

Gráfico: 3.4 ÍNDICE DE PERSONAL OCUPADO EN EL SECTOR



Fuente: Instituto Cuesta Duarte con datos del INE

Se aprecia un crecimiento del empleo en el sector en su conjunto de forma sostenida producto del incremento registrado en el proceso de fabricación de artículos de papel y cartón. Si analizamos por separado las ramas que componen el sector vemos que en la fabricación de pulpa de madera, papel y cartón el índice de personal ocupado es algo inferior al de la industria manufacturera sin refinería. En cambio el índice arrojado para la fabricación de artículos de papel y cartón es netamente superior al de dicha industria.

Gráfico: 3.5 ÍNDICE DEL SALARIO REAL PARA EL SECTOR



Fuente: Instituto Cuesta Duarte con datos del INE

La lectura del gráfico indica que durante los últimos 5 años los salarios del sector acompañaron la tendencia de la industria manufacturera, pero crecieron por debajo de la misma.

3.4. CRECIMIENTO ESPERADO DEL SECTOR PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS

A partir de los años 90 se produce en Uruguay una gran expansión de las plantaciones forestales. Éstas que en 1980 alcanzaban las 14.000 hectáreas, en 1990 llegaron a 45.000 hectáreas, expandiéndose a 640.000 en 2003, con un pronóstico de crecimiento sostenido en esta década. Las plantaciones son principalmente de eucalyptus, y en menor proporción de pinos. Actualmente la superficie forestada es

de 650.000 hectáreas, aproximadamente un 8% de la superficie total del territorio nacional.

La mayoría de las empresas vinculadas al sector son grandes empresas de origen transnacional, donde se utiliza tecnología importada de las casas matrices. En los últimos años el sector ha logrado una afluencia importante del capital transnacional hacia un sector tradicional basado en la explotación de los recursos naturales. La producción de estas plantas está destinada a las exportaciones. El aumento de la forestación para la fabricación de pasta de celulosa a provocado un aumento del precio de la tierra y en las zonas donde se localizan las plantas (o comenzaron los proyectos para hacerlo), se produjo un aumento importante de la demanda de trabajo, principalmente vinculada a la provisión de servicios para la construcción y funcionamiento de las plantas (transporte, viviendas, comercio local, servicios personales). Esto es lo que sucedió en Fray Bentos a raíz de la instalación de Botnia.

El proyecto de la instalación de Botnia (construcción realizada) requirió 933 millones de dólares lo que la hace una inversión extraordinaria para la escala uruguaya y la planta produce como máximo un millón de toneladas anuales de pasta de celulosa, una cantidad exorbitante si se la compara con la producción de las empresas más grandes de Europa que producen entre 700 y 800 mil toneladas al año, según un estudio realizado por Pérez Arrarte.

En Uruguay no hay antecedentes históricos de un proyecto de inversión comparable al de estas dimensiones (inversión que superó los 2.000 millones de dólares si se incluyen las industrias químicas vinculadas).

La radicación de Botnia sentó las bases para la instalación de otras plantas de celulosa y existen en el país dos proyectos de inversión en el sector de la celulosa, con distinto grado de concreción. Por un lado las empresas Stora Enso (de matriz Sueco Finlandesa), y Arauco (de matriz Chilena), dedicadas a la producción de papel y productos de madera, formaron un consorcio para adquirir los activos de la española Ence, la que abandonó sus intenciones de instalarse en Uruguay. La planta de celulosa propiedad del Consorcio se radicará en Conchillas – Punta Pereira (departamento de Colonia), a 19 kms de la Isla Martín García y a solo 60 kms de Buenos Aires. La instalación de la planta comenzará una vez se concrete el 80% de sus plantaciones, y esperan producir con la misma hasta un millón de toneladas de pasta de celulosa al año.

El otro proyecto corresponde a Portucel, una empresa de capitales portugueses cuya instalación está supeditada a la construcción de un puerto de aguas profundas en el Océano Atlántico.¹ Si bien aún no está definido el lugar en que se radicará se sabe que la zona elegida por la empresa es el este del país y que sus planes de inversión están entre U\$S 1.400 y 2.700 millones en Uruguay.

¹ <http://www.iciforestal.com.uy>.

4. PRINCIPALES PROCESOS PRODUCTIVOS DEL SECTOR

Los principales procesos productivos del sector son tres: la producción de celulosa, la producción de papel y la producción de cartón corrugado.

4.1. PROCESO PRODUCTIVO DE LA CELULOSA

Existen dos tipos de procesos productivos de celulosa, el mecánico y el químico. El mecánico se caracteriza porque la madera es triturada físicamente, y además, es sometida a altas temperaturas y presiones. Este proceso solo utiliza madera de fibra larga, como el pino. En el proceso químico (denominado *Kraft*), se agrega el uso de diversas sustancias químicas para disolver la lignina contenida en la madera lo que permite el blanqueo del producto. En este proceso se pueden utilizar tanto maderas de fibra corta como el eucalypto, como maderas de fibra larga como el pino.

Además de la división en proceso químico o mecánico, el proceso productivo puede considerar o no la inclusión de una etapa de blanqueo.

4.1.1. El proceso Kraft

En una primera etapa se prepara la madera. La producción de celulosa se realiza con trozas de madera, astillas de aserradero y otros residuos de madera aserrable. El proceso productivo se inicia con la entrada de la materia prima a los descortezadores y luego con el proceso de astillado.

En una segunda etapa se realiza la digestión. Las astillas son sometidas en una tolva a un proceso que busca impregnarlas con vapor de agua para eliminar su contenido de aire. Posteriormente, entran en un vaso impregnador de alta presión en donde comienza a agregarse el licor blanco a las astillas dando origen a una mezcla que ingresa a un digestor continuo. Éste es la unidad dentro de la cual las astillas son sometidas a cocción con el licor blanco a altas temperaturas y presiones. La función de la cocción consiste en liberar las fibras de celulosa contenidas en las astillas, mediante la disolución de la lignina que las mantiene unidas.

A medida que la mezcla de astillas va descendiendo en el digestor estas se van transformando en una pasta compuesta por fibras de celulosa, lignina y licor de cocción. Aquí se retira una parte importante de la lignina disuelta en líquido de cocción, llamado licor negro, que es la mezcla entre licor blanco y lignina disuelta.

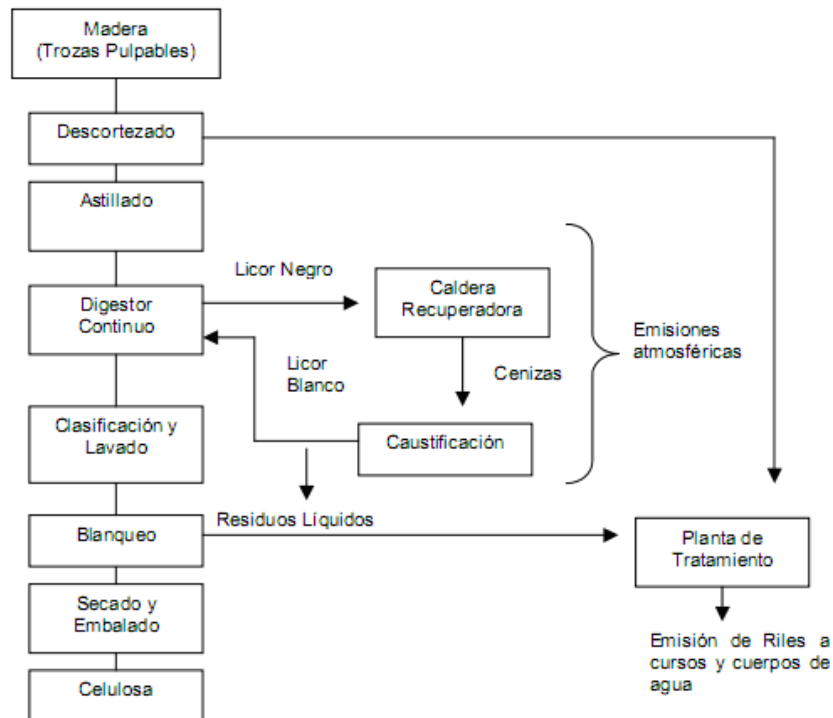
En una tercera etapa se hace la clasificación y lavado. La pasta sigue algunas etapas de lavado que permiten eliminar los restos de licor negro, pasando luego a un proceso de clasificación para separar las astillas que no alcanzaron una cocción completa y que son devueltas al digestor continuo. A continuación, las fibras entran a diversas etapas de clasificación y lavado, con lo que se obtiene como producto la celulosa *Kraft* sin blanquear que es de color café, debido a que aún posee altos niveles de lignina.

La cuarta etapa es la de blanqueo. Consiste en eliminar el remanente de lignina contenida en la pasta mediante la adición de productos químicos, tales como dióxido de cloro, oxígeno y soda cáustica. Previo a esta etapa se puede considerar otra etapa de deslignificación con oxígeno que reduce sustancialmente el consumo de químicos de blanqueo.

En la etapa de blanqueo se genera la mayor proporción de los residuos líquidos del proceso productivo. Por ello se debe agregar un proceso de tratamiento de las aguas residuales con el fin de lograr los estándares de emisión exigidos por las normas ambientales. Por tal motivo, luego del proceso de blanqueo las aguas son enviadas a plantas de tratamiento. Uno de los avances tecnológicos más importantes desde el punto de vista ambiental es el uso de procesos de blanqueo libres de cloro elemental.

La última etapa corresponde al secado y embalado. Luego del proceso de blanqueo, la pasta termina prácticamente libre de lignina, con lo que al secarla se obtiene la celulosa blanca *Kraft*. Luego de ello, la pasta se dispone en forma de pliegos o bobinas.

Gráfico: 4.1 PROCESO PRODUCTIVO DE LA CELULOSA KRAFT CON BLANQUEO ECF



Fuente: Análisis de la cadena productiva de la celulosa presentado por Naciones Unidas en Chile

4.2. PROCESO PRODUCTIVO DEL PAPEL

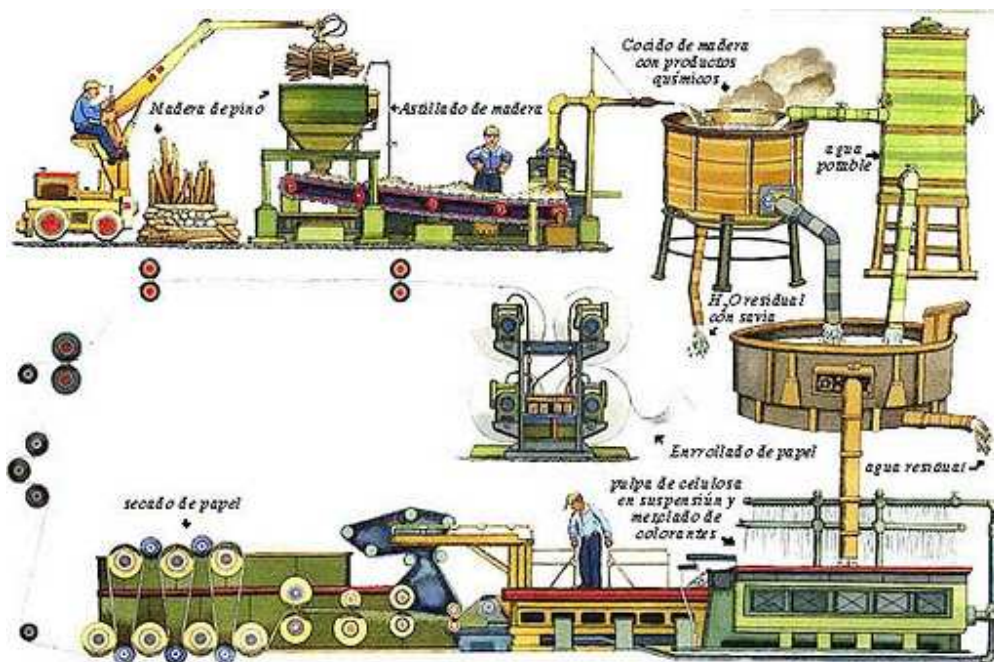
El proceso de fabricación de papel comprende dos etapas fundamentales: la obtención de celulosa a partir de madera de eucalyptos (proceso que ya fue descrito en el punto 3.1), y la fabricación del papel propiamente dicha.

4.2.1. Fabricación de papel

Las fibras celulósicas obtenidas en la etapa previa se mantienen en un silo suspendidas en agua. Por un proceso continuo desde este silo se procede primero a refinar la pasta y luego se compone la fórmula final según el tipo y calidad de papel adicionándose cargas minerales, productos químicos y ligantes, que permitirán la adhesión de las fibras entre si para formar la superficie del papel. Esta pasta, altamente diluida en agua, ingresa al proceso de formación que se lleva a cabo en enormes máquinas papeleras denominadas continuas. En esta máquina y sobre una llamada mesa plana de formación, se vierte un chorro plano que a su ingreso está constituido por 99% de agua y solamente un 1 % de la fibra celulósica. Desde allí en adelante el complejo equipo cumple la tarea de ir quitando el agua hasta dejar las fibras adheridas, habiendo formado una superficie lisa y uniforme en las condiciones de espesor, lisura, resistencia mecánica, etc. según sean los requerimientos del uso final. Al salir de la mesa formadora, la hoja tiene aún una humedad del 82%. Posteriormente pasa por un proceso de prensado bajando la humedad al 60%. A continuación la hoja avanza abrazando grandes cilindros dispuestos en serie y denominados secadores. Estos cilindros están calentados por vapor internamente continuando así el proceso de secado. En esta etapa el contenido de humedad ha disminuido a un entorno entre 4 y 7%. Luego es sometido a presión mecánica entre cilindros de acero denominados lisadora para darles el acabado final superficial.

El papel luego de salir de la máquina continua puede ser sometido a un proceso en donde se aplica una o dos capas de pintura. El producto resultante es llamado papel estucado. Posteriormente al pasaje por la máquina estucadora se pasa por una máquina llamada súper calandra que mediante el pasaje a través de cilindros con presión y temperatura le confiere brillo al papel. Luego es cortado en bobinas u hojas en el sector terminación.

Gráfico: 4.2 PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL PAPEL



Fuente: <http://bibliotecadigital.ilce.edu.mx>

4.3. PROCESO PRODUCTIVO DEL CARTÓN

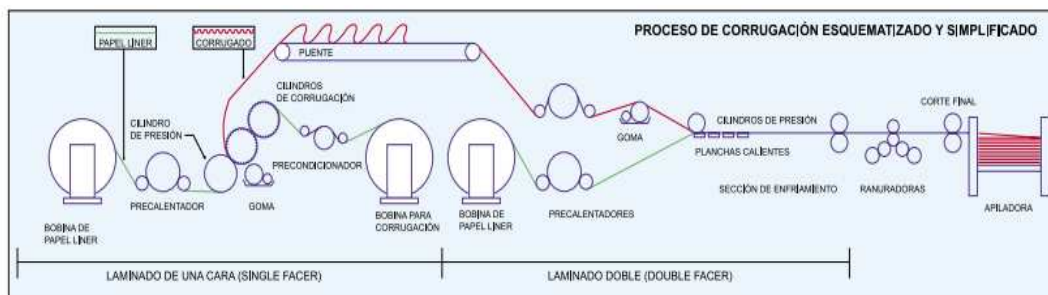
Las materias primas utilizadas para la producción del cartón corrugado son papel y productos químicos para la elaboración del adhesivo. El cartón corrugado es una combinación de lo que se conoce como liner y flauta, en donde el liner es una lámina plana gruesa, y la flauta es una lámina acanalada que va adherida al liner mediante pegamento, presión y calor.

La producción de cajas de cartón consta de dos etapas: corrugado y conversión.

4.3.1. Proceso de corrugado

Las bobinas de papel a utilizar se colocan en la máquina corrugadora sujetadas por porta bobinas que permiten su deslizamiento. Se pueden utilizar hasta 7 bobinas de papel como máximo y 2 como mínimo.

Gráfico: 4.3 PROCESO DE CORRUGACIÓN ESQUEMATIZADO Y SIMPLIFICADO



Fuente: Ecsa S.A.

La máquina Corrugadora toma el papel onda y lo pasa a través de cilindros precalentados corrugadores que marcan el papel plegándolo de acuerdo al tipo de onda. El papel plegado resultante pasa por un colero que impregna los picos en adhesivo vegetal líquido. A continuación, toma contacto con el liner interior al cual se adhiere con presión y calor. De igual manera y en forma secuencial se adhiere al liner exterior formando la plancha de cartón. (Los distintos tipos de cartón se presentan en el punto 1 del Anexo A). Ésta última avanza hacia una serie de rodillos precalentados y una manta que la presionan a los efectos de evaporar el agua disolvente y anclar la fijación del adhesivo. Una vez seca, se corta el excedente (refilado) y se marca de acuerdo a las medidas de las cajas a fabricar. Finalmente se cortan de acuerdo a la especificación y se estiban a efectos de quedar prontas para el siguiente proceso, el de conversión.

4.3.2. Proceso de conversión

Las planchas estibadas ingresan en la convertidora en el sentido inverso al que fueron fabricadas en la corrugadora para atravesar las distintas etapas que se detallan a continuación:

1) Impresión: se utiliza flexografía o laminado pre-impreso. La flexografía consiste en un fotopolímero en el cual se graba el diseño que se quiere imprimir. El mismo es montado en los cabezales de la máquina impresora y cumple la función de transferir la tinta a la superficie del cartón.

El laminado pre-impreso consiste en un cilindro de papel preimpreso el que es montado en máquinas especiales que fijan de forma gradual y uniformemente el papel pre-impreso al cartón mediante gomas especiales.

Se pueden aplicar barnices y recubrimientos al cartón para darle brillo o protección contra la humedad y el frío.

2) Slotter: se efectúan los tajados que separan las aletas y los marcados con los cuales se pliegan las cajas a favor de onda. De acuerdo a las especificaciones de medidas ya queda pronta para el plegado y pegado.

A continuación se encuentra el tren de doblado el cual al recibir esta plancha con sus marcados y cortes la traslada en el mismo sentido en el que viene pasándola por distintos dispositivos los cuales la van plegando y pegando.

Las cajas prontas son contadas, flejadas y paletizadas para la entrega. (Los diferentes tipos de cajas se presentan en el punto 2 del Anexo A).

4.4. CUIDADO POR EL MEDIO AMBIENTE

Con referencia al medio ambiente las principales empresas del sector toman sus recaudos para que el impacto que deriva de sus operaciones cause el menor daño posible.

A raíz de la instalación de UPM la Dirección Nacional del Medio Ambiente, (DINAMA), agencia gubernamental que formula supervisa y evalúa los planes nacionales de la protección del medio ambiente y de los recursos ambientales:

hídricos, aire y ecosistema, ajustó los valores exigidos para todas las empresas. No consideró de la misma forma a las empresas nuevas con las ya instaladas, a las nuevas les exige los parámetros que deben cumplirse, a las ya instaladas les dio cierto tiempo para ir ajustándose en virtud que las inversiones son muy importantes y no tienen retorno.

En el caso de Fanapel, una industria totalmente integrada desde la semilla en sus viveros, la forestación de los eucalyptos en sus 7.000 hectáreas, la cosecha y trozado de la madera, la producción de celulosa hasta la formación del papel, se presta una importante atención a armonizar la actividad con los aspectos ambientales, la comunidad circundante y la seguridad y bienestar del personal.

Este complejo tecnológico posee una planta de tratamiento y purificación de agua, una usina eléctrica propia, talleres de mantenimiento para la maquinaria industrial, una compleja planta de reciclado del agua y los componentes químicos en los que se cocinaron los chips que permite una altísima recuperación de los mismos; así como produce vapor y energía eléctrica al quemar los residuos orgánicos contenidos en el líquido procesado en ella.

Dentro del proceso de fabricación, trabaja con un sistema de blanqueo de celulosa totalmente libre de cloro *Totally Chlorine Free* (TCF), reconocida como una de las mejores prácticas de fabricación disponibles en el mundo.

Por su lado en IPUSA los efluentes líquidos son tratados y sus emisiones aéreas controladas. El optimizar el uso de recursos, con la utilización de tecnología de última generación y personal calificado, hace que se logre una elevada capacidad de producción en sus equipos y de armonía con el medio ambiente. Para ello se emplean materias primas y aditivos a los que se les exige el cumplimiento de normativas internacionales relativas a sus efectos sobre el medio ambiente.

En tanto Pamer viene realizando una fuerte inversión en el tratamiento de efluentes que en el año 2009 alcanzó los U\$S 650.000 quedando pendiente una segunda etapa para el 2010 de U\$S 300.000 para adecuarse a los parámetros exigidos por DINAMA. Se construyó la planta de tratamiento para eliminar toda la parte de sólidos suspendidos, esto implica llevar el efluente de la fábrica de papel como la de corrugado a un tanque de homogenización que lo transfiere a unidades de flotación de recuperación de fibras que lo que hace es eliminar de todo el efluente la materia orgánica que está en suspensión. También a comienzos del año 2008 se dejó la producción de pasta kraft que es la que presenta normalmente mayores problemas de contaminación y se mantuvo la producción de pasta semiquímica que es mucho menos contaminante.

Pamela de Cuadro, Asistente de Aseguramiento de la Calidad de CICSSA nos comenta *“En CICSSA solo se fabrica cartón corrugado por lo que el impacto de los efluentes al medio ambiente es mínimo en comparación con una industria del papel. Los desechos líquidos son causados principalmente por el lavado de las máquinas. Hay una laguna aerobia que funciona de tratamiento de efluentes desde donde luego se vierte al arroyo. Hacemos periódicamente ensayos para controlar los parámetros*

establecidos por el decreto 253/79, cumplimos con todos los parámetros”.

Por último la planta de Fray Bentos aplica lo que se conoce como las Mejores Técnicas Disponibles (MTD) para producir pulpa de celulosa sin afectar el ambiente. Hoy en día, los mercados con los cuales UPM realiza sus operaciones han adoptado medidas sumamente exigentes en temas de calidad y cuidado ambiental en lo que respecta a toda la cadena: desde la semilla del árbol hasta el papel ya elaborado. En este sentido, sus productos sólo son aceptados en la medida que cumplan con las normas y estándares señalados por los estados, organismos, instituciones internacionales y organizaciones no gubernamentales implicadas.

UPM es responsable de minimizar sus propias emisiones de dióxido de carbono de combustibles fósiles y, por lo tanto, su huella de carbono en el medio ambiente. Las acciones al respecto incluyen reemplazar la energía fósil por energía no fósil, ahorrar energía y mejorar la eficiencia energética, utilizar material reciclado, utilizar soluciones logísticas bien planificadas y ecológicas, y manejar los bosques de forma responsable, de modo que crezcan y almacenen el dióxido de carbono.

El agua es la principal materia prima de la celulosa y de la fabricación de papel. UPM se compromete a reducir el consumo de agua y a mejorar la calidad del agua residual. El agua de todo el proceso se purifica descargándola a través de plantas de tratamiento de residuos biológicos. A través de procesos de producción eficientes, se

logra utilizar menos agua y materias primas, y reducir las emisiones al agua y al aire. También se ha disminuido la cantidad de desechos que van a los vertederos.

El uso equilibrado de fibra de madera y fibra reciclada es vital para la industria papelera. El papel recuperado es una materia prima importante en la fabricación de papel.

Casi todos los centros de producción de UPM, así como también sus suministros de madera, operaciones forestales y logísticas tienen implementados sistemas de gestión medioambiental, que están certificados según la norma ISO 14001.

4.5. ACCIONES SOBRE LA PRODUCCIÓN Y COSTOS

Las empresas del sector invierten con asiduidad para mejorar la calidad de sus productos y para reducir al máximo posible los costos.

Pamer ha realizado nuevas inversiones en maquinaria, lo que le permite a la vez mejorar la calidad de su producción y bajar costos, como consecuencia de la situación por la que atravesó la empresa en los años 2008 y 2009. El ing. Cantoni, en una entrevista realizada por el diario ACCION el 15 de octubre del 2009, se refería a la situación de la empresa de la siguiente manera:

"En la parte de ventas la crisis del 2008 nos afectó entre 10 y 15%, además vendemos a exportadores y exportamos directamente una pequeña parte de la producción, haciéndolo en dólares que registra importante baja.

El 60% de nuestros costos son en dólares, lo preocupante es que vendemos cada vez más barato y hay competencia.

En tanto UTE aumentó 18% en lo que va de este año y es en pesos. El dólar bajó de \$ 24 a principio de año a \$ 20.59 ayer, es decir que la energía nos aumentó 30% en dólares. Lo mismo que la mano de obra, las empresas exportadoras como nuestra gente vive en Uruguay y cobra en pesos, tienen problemas importantes con la baja de la moneda norteamericana".

A pesar de esta situación de crisis hemos invertido mucho más de un millón de dólares".

Su política de producción responsable se manifiesta en una preocupación constante por mejorar las condiciones laborales y generar el menor impacto sobre el medio ambiente. En este sentido en el año 2008 se alcanzó la certificación ISO 14001:2004 Gestión ambiental y OHSAS 18001:2007 Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Pamer es la mayor consumidora de fibras recicladas provenientes de cajas de cartón corrugadas usadas, las que utiliza para fabricar sus papeles.

Ha impulsado el desarrollo de los procesos, y hoy cuenta con tecnología que le permite brindar soluciones a la medida de las necesidades de sus clientes. En el año 2004 alcanzó la certificación ISO 9001:2000 en Sistema de Gestión de Calidad en todos los procesos de fabricación y comercialización de cartón corrugado, lo que le permite alcanzar exigentes estándares de control de calidad en sus procesos productivos y comerciales. La empresa cuenta con un calificado departamento de Desarrollo de Producto a través del cual pone a prueba las exigencias a las que será

sometido el envase e interactúa con los clientes para diseñar productos que cumplan sus expectativas.²

En cuanto a CICSSA como parte de su compromiso de mejora continua, ha creado un departamento de impresiones de calidad fotográfica en sistema offset, que le permite ofrecer a sus clientes la posibilidad de lograr una mejora substancial en la presentación de sus productos a través de un empaque mas llamativo.

Los Plateaux (envases para transportar frutas) de CICSSA, elaborados con un proceso de fabricación 100% nacional fueron los primeros en transportar frutas uruguayas hacia Europa. Para ello la Compañía incorporó aplicadores de resina en los papeles médium, que protegen al cartón de las bajas temperaturas y altos niveles de humedad. El envase se comportó de excelente forma durante todo el proceso de exportación, llegando en óptimas condiciones a los mercados más exigentes.

La empresa pone énfasis en desarrollar y producir envases que cumplan con las necesidades de los clientes al menor costo posible. El desarrollo y crecimiento de la organización se sustentan sobre la base de la innovación permanente de productos y procesos.

Se considera a los proveedores aliados estratégicos comprometidos con los objetivos de la empresa.

² Información extraída del sitio WEB <http://www.pamer.com.uy>

La seguridad de los trabajadores y la preservación del medio ambiente son compromisos en el accionar de la compañía y la política de calidad compromete a CICSSA con el proceso de mejora continua que la conduce a lograr la satisfacción de clientes y accionistas.³

Por el lado de UPM la planta está especializada en el desarrollo y la producción de celulosa de fibra corta elaborada a partir de distintas especies de Eucalyptus.

Los procesos de elaboración se desarrollan constantemente para obtener una mejor calidad, una mayor eficiencia de producción y un menor impacto sobre el medio ambiente.

La fábrica produce energía, calor y electricidad aprovechando los residuos disueltos en el licor de cocción. La cantidad de energía producida es considerablemente superior al consumo propio por lo que el superávit de electricidad se vende a la red de distribución local aprovechando así al máximo sus recursos.

La planta de UPM Fray Bentos se especializa y produce celulosa para ser usada como materia prima para cartón y cartulina, papeles finos, papel de revistas y papel tisú, entre otros.

³ Información extraída del sitio WEB <http://www.cicssa.com.uy>

5. LOS ACTORES

Trabajadores y empresarios son representados en instancias de negociación por sindicatos y organizaciones empresariales. Hay un tercer actor involucrado que es el Estado, el mismo interviene en los consejos de salarios y cuando alguna de las partes (sindicato o empresa) lo solicitan. A continuación se describen las principales características de los actores.

5.1. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

La forma de organización de los sindicatos se basa en la acción autónoma de los actores. En uso de esa autonomía en el Uruguay los sindicatos optaron por tener una única central de trabajadores: el PIT-CNT.

La máxima autoridad es el Congreso, que se reúne cada dos años, donde participan delegados de todas las filiales. En el Congreso se eligen los miembros de la Mesa Representativa y la Mesa Representativa Nacional Ampliada. La Mesa Representativa elige el Secretariado Ejecutivo (actualmente 16 miembros) que es el órgano ejecutivo con reuniones semanales.

El PIT-CNT funciona como única organización sindical que congrega a todos los sindicatos y federaciones que integran trabajadores públicos y privados de todas las ramas de actividad: industria, servicios y trabajadores rurales.

Una particularidad del PIT-CNT es que no es efectivamente una “central” sino un Plenario, y en su nacimiento fue una Convención. La diferencia es que los niveles de autonomía de los sindicatos y federaciones afiliados son muy superiores a lo habitual. Los Estatutos reconocen a cada federación la potestad de definir su accionar en su sector de actividad e, incluso, no cumplir con las resoluciones adoptadas por el Plenario, si no las comparten. Obviamente esto no es bien visto porque se considera un debilitamiento de la unidad, pero ha ocurrido en varias oportunidades. Es una garantía que los estatutos establecieron en el proceso de unificación sindical realizado en la década del sesenta para lograr la adhesión de las diversas federaciones, que correspondían a orientaciones ideológicas distintas. Varios dirigentes sindicales afirman que en los últimos cinco años el número de afiliados aumentó en alrededor de 150.000 personas creándose aproximadamente 630 sindicatos de empresas. En septiembre de 2010 el número de afiliados al PIT-CNT se situó en 340.000 personas, lo que representó una tasa de afiliación sindical de aproximadamente el 25%.⁴

La Federación de Obreros, Papeleros, Cartoneros del Uruguay (FOPCU), es la única organización que nuclea a los trabajadores ligados a la elaboración de pasta de celulosa, papel y cartón. La Federación -que cuenta con aproximadamente 1.100 afiliados, lo que representaría al 80% de los trabajadores del sector- actualmente se encuentra en la finalización del proceso de elaboración de sus estatutos. Hasta que

⁴ http://www.180.com.uy/articulo/13661_Pit-Cnt-quiere-mas-afiliados

esto suceda, transitoriamente se creó una comisión directiva provisoria presidida por Walter Silva (FANAPEL), se nombró a Julio Burgueño (IPUSA PANDO) como Secretario General de la Federación y a Martín Ramos (URUKOR) como Tesorero.

Esta comisión fue designada por la Mesa Representativa de la Federación, la cual está conformada por un delegado del sindicato de cada una de las mayores empresas del sector: Fanapel, Ipusa, Botnia, Cicssa, Urukor, Monsur y Pamer.

El CUOPYC se fundó el 28 de mayo de 1944 en la localidad de Juan Lacaze en una asamblea obrera de la que participaron trabajadores de Fábrica Nacional de Papel S.A. El motivo de la reunión fue la designación de los delegados para representar a los trabajadores en los consejos de salarios. Fue integrada una comisión receptora de votos a los efectos de contabilizar los sufragios de los assembleístas que eligieron a Miguel Aparicio Buschiazzo como delegado, con 106 votos. El 10 de junio la comisión provisoria resolvió designar a la organización obrera como “Centro Unión de Obreros Papeleros y Celulosa” (CUOPYC).

Los comienzos no fueron apacibles. Amenazas y disposiciones represivas por parte de algún capataz, intervención agravante de un enfermero de la empresa en la asamblea obrera solicitando un Consejo de Salarios Autónomo que los separara del resto del movimiento sindical, medidas de represalia de la empresa (cambios de sección, control especial de algunos dirigentes, despidos, etc), fueron algunas de las

situaciones que debieron soportar los pioneros del CUOPYC. El 27 de junio con la participación de 120 obreros, quedó constituida la primera comisión Directiva con la Presidencia de Pedro Cortázar.

El 20 de septiembre de 1944 quedó constituido el Consejo de Salarios, Grupo 17, de Papeleros y Cartoneros obreros, las iniciativas del Delegado de los trabajadores se orientaron a proponer una categorización uniforme para los distintos establecimientos, que hiciera posible otorgar aumentos de sueldos comunes a toda la industria. Además requirió la conformación de una Comisión que estudiase sobre el terreno la situación en las diferentes empresas, así como la determinación del carácter insalubre de distintas secciones de la industria.

A principios de febrero de 1945 los arduos trabajos y negociaciones dieron sus frutos, dando por aprobados aumentos retroactivos al 1º de diciembre de 1944.

El 2007 no pasó desapercibido en la historia de la ciudad de Juan Lacaze. Fanapel la empresa Uruguaya que se instaló hace 112 años en estas costas e impulsó, junto con la textil Campomar, el afincamiento de miles de hombres y mujeres a lo largo de un siglo, pasó a formar parte de un grupo económico conformado por capitales extranjeros. Frente a las transformaciones ocurridas, la dirección del CUOPYC reivindicó su rol de representante de los trabajadores de Fanapel, y continuó con su tarea de ser un actor protagónico en su comunidad.

Durante el 2007 se logró establecer el compromiso de Fanapel de transformarse en garante de que las empresas subcontratadas cumplan con las obligaciones que determina la legislación laboral vigente. De esta manera la tarea que ha venido desarrollando el sindicato en procura de establecer igualdad de condiciones para todos aquellos que trabajan en la industria papelera local, esta siendo acompañada por un nuevo marco legal impulsado por el gobierno y por la receptividad de los responsables de la empresa ante los reclamos puntuales que efectúa el sindicato. El camino para plasmar en realidad el principio de a igual función – igual salario ha sido emprendido a un ritmo sostenido.

5.2. LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES ⁵

Las organizaciones empresariales en Uruguay tienen raíces profundas y una larga tradición.

Hay dos tipos de organizaciones:

1) las Cámaras representativas de los grandes sectores de actividad (Cámara de Industrias, Cámara de Comercio y Servicios y Cámara Mercantil de Productos del

⁵ Las relaciones laborales en Uruguay. De 2005 a 2008. Informe preliminar 30 de enero de 2009 Graciela Mazzuchi, trabajo elaborado para la OIT.

País) y

2) las asociaciones que integran las primeras y que representan a sectores específicos (Asociación de Industrias Textiles, Cámara de la Vestimenta, Cámara Metalúrgica, Cámara de Tiendas, Asociación de Propietarios de Empresas de Limpieza APEL, entre otras).

Por encima de esta estructura en Uruguay no existe una organización de cúpula que represente al conjunto del sector empresarial.

Las características de las asociaciones empresariales son:

a) Naturaleza asociativa

Parten de un contrato de asociación y luego los afiliados adhieren, es decir aceptan las condiciones preexistentes.

Todas las asociaciones están integradas por empresarios de la actividad privada, no conviven en ellas empresas públicas. Sin embargo dentro de los empresarios privados no se hacen distinciones coparticipando empresas de las más diversas características incluso multinacionales.

b) Fragmentación

Hay multiplicidad de organizaciones que muchas veces se superponen en su área de acción que básicamente se dio por tensiones que se produjeron a su interior y que derivaron en la creación de nuevas organizaciones. Esto se quiere atenuar a través de

las grandes Cámaras sectoriales, lo que no desvirtúa la característica de descentralización ya que no existen organizaciones centrales intersectoriales.

c) Autonomía

La constitución, organización y disolución se basa en la voluntad autónoma de sus integrantes, dado que no existen disposiciones legales que lo reglamenten.

d) Democracia interna

En la vida institucional de las organizaciones predomina el ejercicio democrático, tanto para la elección de sus directivos, como para la gestión cotidiana.

e) Neutralidad política

Los empresarios aceptan la vigencia de un sistema político, con un claro perfil de exclusión de la vida partidaria (Zurbriggen 2006).

f) Baja tasa de adhesión

Si bien no hay datos concretos relativos al grado de afiliación, la sensación es que la tasa de adhesión es baja. Sin embargo tanto las autoridades de gobierno como los sindicatos, nunca han cuestionado su representatividad.

Dentro de las funciones que desempeñan las organizaciones empresariales se destacan:

a) Defensa del interés de sus afiliados.

Esta función la cumplen de cuatro maneras distintas:

- Buscando influir sobre el gobierno, en los temas relativos a la política de salarios, política de precios, política monetaria, cambiaria y arancelaria.
- Buscando influir sobre la opinión pública a través de campañas publicitarias, que tienen una creciente importancia dado el papel que juega en nuestra sociedad los medios de comunicación, en temas de actualidad como la huelga y su impacto en la sociedad; la política salarial y su impacto en los procesos inflacionarios y en el empleo y, la negociación colectiva de rama y sus impactos en la competitividad de las empresas.
- Integrando organismos del Estado, como el Banco de Previsión Social o la Junta Nacional de Empleo.
- Integrando órganos tripartitos siempre que se crearon ámbitos institucionales de esta naturaleza.

b) Representación de los afiliados.

La representación de los intereses gremiales se hace indistintamente ante el Estado, en la Organización Internacional del Trabajo, ante la opinión pública y ante los sindicatos. La representación ante el Estado la cumplen todas las organizaciones sin excepción, a través del lobby o a través de la participación en distintos ámbitos como las comisiones parlamentarias.

c) Prestación de servicios

A través de técnicos se profundizan temas de interés que generalmente se usan en los planteos que se realizan al gobierno o a la opinión pública. También se hacen encuestas, sondeos de opinión, cursos o seminarios con el fin de capacitar en diversas áreas. Creciente importancia han adquirido las asesorías legales y económicas, así como la divulgación de información sobre todos los temas de interés general.

5.3. EL ESTADO

El MTSS se organiza en seis direcciones, una de las cuales tiene competencia en materia de relaciones laborales: la Dirección Nacional de Trabajo. De esta depende la División de Negociación Colectiva que tiene a su cargo la conciliación y mediación voluntaria de los conflictos colectivos, promoviendo relaciones laborales firmes entre los actores sociales. Colabora también con los sectores profesionales en el desarrollo de las negociaciones colectivas, con el objetivo de concretar convenios colectivos, regulatorios de las relaciones de trabajo en sentido amplio (incluida la negociación salarial), fomentando la generación de ámbitos productivos para la discusión de toda la temática laboral.

La actuación de esta División se cumple a requerimiento indistinto de empresarios (un empleador individual, un grupo de empleadores, una organización empresarial) y sindicatos (organización sindical o agrupaciones accidentales de trabajadores).

Consiste en la instalación de mesas de negociación de carácter tripartito.

6. RELACIONAMIENTO ENTRE LOS ACTORES

6.1. NEGOCIACIÓN

6.1.1. La negociación colectiva como forma de autocomposición de los conflictos⁶

Cuando se habla de los medios para solucionar el conflicto se puede distinguir la autotutela, la autocomposición y la heterotutela.

Existe autotutela cuando la solución del conflicto se produce por la protección que una de las partes hace, por sí misma de su derecho o interés. La huelga es el caso típico.

La autocomposición, supone la participación de ambos actores, siendo estos por sí y conjuntamente quienes proveen la solución a la controversia. El ejemplo típico es la negociación colectiva.

La heterotutela es un medio coactivo, que impone la solución a las partes. El ejemplo típico es la sentencia judicial.

De un análisis de nuestro sistema de relaciones laborales, se observa que coexisten mecanismos de autotutela, con un predominio de la utilización de la huelga, como

⁶ Las Relaciones Laborales en el Uruguay 1997
Programa de Modernización de las Relaciones Laborales en el Uruguay
Facultad de Ciencias Empresariales-Universidad Católica

forma de solución al conflicto, con mecanismos de autocomposición, que priorizan en su forma de relacionamiento la negociación.

Hay filosofías de relacionamiento que surgen de los propios convenios que no deben descuidarse. Por ejemplo el convenio de la empresa Sagrín señala:

“Los representantes de las partes ratifican que estas herramientas (refieren a ámbitos paritarios de trabajo) han contribuido al logro de una permanente estabilidad laboral, a alcanzar y mantener adecuados niveles salariales, con un espíritu de leal colaboración e interés mutuo, de modo que prevalezca un criterio de ágil adecuación a la circunstancias imperantes y que continúe promoviendo en forma permanente un trabajo completo y eficiente de todos y cada uno de los integrantes del personal, con la finalidad de alcanzar y trascender las necesidades y exigencias de los clientes y consumidores en termino de precios, calidad y servicio, procurando a si mismo mantener condiciones que permitan un resultado económico razonable para la empresa”.

Interesa también destacar la utilización de la negociación colectiva como medio de la autocomposición de los conflictos, que en el esquema legal darían mérito a acciones judiciales a cargo de los trabajadores individualmente concebidos. Estos conflictos se analizan en conjunto con el sindicato y se resuelven con la firma de un convenio colectivo.

Se trata de situaciones en las que hay diferencias entre los actores, sobre la aplicación de algún beneficio en particular, que podrían dar origen a una serie de reclamos individuales de los trabajadores ante la justicia laboral y que son transados por el sindicato, para regular la situación jurídica hacia adelante y solucionarlas hacia atrás.

6.1.2. Principales características de la negociación

Si bien pueden realizarse diferentes agrupamientos de los temas abordados en la negociación colectiva, se opta por mantener dos aperturas:

a) aspectos vinculados a las relaciones entre las partes, tales como la administración de los convenios, prevención de los conflictos, normas de articulación y cláusulas de descuelgue.

b) temas originados en problemas de producción, entre los que consideramos las distintas formas de flexibilidad, la capacitación profesional y la creación de ámbitos de discusión para el análisis de los problemas que afectan a las partes en común.

a) Relacionamiento entre las partes.

Al analizar el relacionamiento entre las partes se considerará básicamente la forma como los mismos suplen la ausencia de marco regulador en cuanto al desarrollo de la actividad sindical, la reglamentación del conflicto y la forma de solucionar los problemas de aplicación e interpretación de lo negociado, por cuanto ello queda excluido de la competencia de la Justicia Laboral de nuestro país.

También se analiza la articulación como forma de solucionar la contradicción existente en convenios de distinto nivel que tratan una misma temática en forma diferente y el descuelgue como mecanismo usado para que empresas, que de cumplir el convenio de rama ponen en riesgo la fuente de trabajo, pueden hacer convenio sustitutivo, de acuerdo a sus reales posibilidades.

b) Temas vinculados a la producción

La apertura de mercados y la globalización de la economía, han apuntado a despertar una nueva preocupación en torno a la competitividad de las empresas y la conservación de las mismas.

En este sentido la negociación colectiva ha encontrado una nueva temática, sirviendo en algunos casos como un instrumento hacia la racionalización de los procesos, el redimensionamiento de las estructuras operativas, el diseño polivalente de los cargos, la recapitación profesional y la automatización entre otros.

Tal vez pueda decirse que hay una tendencia proclive a crear y desarrollar espacios de participación, tanto en el sector como en la empresa, tendientes a ejercitar funciones de control y a intervenir ante los múltiples desafíos que plantean la reconversión industrial, el cambio tecnológico y la integración regional.

La negociación colectiva por empresa, usada entonces como el elemento necesario para el relacionamiento de las partes a través del cual se procura concretar cambios para mantener empresas competitivas, viables y con proyecciones de futuro, lo que implica a los trabajadores expectativas de mantenimiento de fuentes de trabajo y de mejoras en sus condiciones de vida.

- La capacitación

Apunta a mejorar sustancialmente la calidad del producto. Una de las bases radica en la capacitación permanente de sus operarios. Una estrategia que implica una política

de recursos humanos, orientada al involucramiento de los trabajadores a través de la formación permanente.

- La estabilidad

Establece el régimen de ingreso a la empresa, bajo forma de contrato de prueba, y luego de que el funcionario es confirmado en el cargo, por cumplir la prueba a satisfacción, señala como única causal de despido, la notoria mala conducta decretada de acuerdo a las garantías del sumario, cuyo procedimiento prolijamente se delinea. Prevé la situación de continuidad laboral.

- La flexibilidad

En todos los casos la finalidad perseguida es lograr una mayor coincidencia entre los intereses personales de los trabajadores y los de las empresas y con ello una colaboración capaz de contribuir al logro de niveles crecientes de eficacia y eficiencia que posibiliten la generación de reducciones en los costos operativos.

La flexibilidad numérica considerada como la adaptación del número de trabajadores a la necesidad de la producción.

La flexibilidad funcional consagra que todos los trabajadores deberán realizar las tareas que se les encomiende y para las cuales están capacitados sin importar su ubicación y responsabilidad.

Con ello se procura organizar el trabajo en base a criterios funcionales flexibles favoreciendo y proporcionando la movilidad funcional en el desempeño.

6.1.3. La negociación salarial

El Estado participa en la negociación salarial a través de delegados, básicamente de la Dirección Nacional de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

A pesar que la legislación establece ámbitos tripartitos para acordar salarios a nivel de sector económico, no existe prohibición para realizar acuerdos a nivel de empresa. En caso de haber un acuerdo de este tipo éste no elimina el acuerdo a nivel de sector sino que se complementa con él ya sea fijando salarios mínimos superiores u otros contenidos.

El Poder Ejecutivo tiene, en la actualidad, un rol muy superior al que le atribuía la ley de 1943. En este régimen contaba con tres votos en siete miembros, lo que determinaba que si empresarios y trabajadores se ponían de acuerdo y sumaban sus votos dejaban en minoría a la delegación gubernamental. En cambio tal como está funcionando el sistema hoy, el Poder Ejecutivo tiene poder de veto sobre las resoluciones, pues si los acuerdos a los que se llegó en Consejo no son compatibles con sus definiciones o con las metas macroeconómicas, tiene la potestad de no homologarlos, lo que determina que no sean obligatorios para todas las empresas del sector, aplicándose exclusivamente a las empresas afiliadas a la Cámara firmante del acuerdo, transformándose en un acuerdo privado. Ni las empresas ni los trabajadores desean esta última situación, las empresas porque

se generaría una diferencia de costos salariales en el sector, donde las firmantes serían precisamente las perjudicadas por ser las únicas obligadas a elevar los salarios y los trabajadores porque se generarían diferencias de remuneración dentro del sector. La conclusión es que el Poder Ejecutivo termina teniendo poder de veto sobre los acuerdos salariales. Este poder ha sido utilizado de forma diferente en distintos períodos históricos.

Desde 2005 hasta la actualidad el Poder Ejecutivo optó por tener un rol muy activo en varios sentidos. Además de promover la negociación convocando de oficio a los Consejos de Salarios, en cada instancia definió “pautas” para los acuerdos. Estas pautas, que los delegados gubernamentales proponen en el inicio de las negociaciones, contienen lineamientos generales en materia salarial (momentos de los ajustes, indicadores utilizados para ajustar, montos de la recuperación real, etc.). En algunos casos estos criterios admiten alguna flexibilidad que es el espacio que tienen trabajadores y empresarios para negociar. En los últimos años los ministerios que tuvieron una participación más directa en la negociación fueron los de Economía y de Trabajo y Seguridad Social. Suele existir una coordinación entre los dos ministerios, donde el de Economía es quien elabora las pautas por los impactos de los salarios en la inflación y el funcionamiento macroeconómico y decide la homologación de los convenios (todos los acuerdos alcanzados en el MTSS son remitidos al MEF para su aprobación) y el de Trabajo quien realiza la negociación directamente.

La preocupación central en la negociación por sector de actividad, es justamente la fijación de mecanismos de ajuste salarial.

- Las fórmulas de ajuste salarial

Existe una multiplicidad de fórmulas, que utilizan diversos indicadores y variados instrumentos, que responden al régimen de libre negociación salarial actualmente vigente en el país, así como la realidad interna de cada unidad de negociación, a las aspiraciones de los trabajadores de mantener o mejorar salario y a la de los empresarios de no elevar sus costos salariales.

En los convenios sectoriales el indicador mas utilizado para el ajuste salarial, es el IPC. En cambio la utilización de la devaluación del dólar en forma pura, se presenta solamente a nivel de empresas.

6.2. CONFLICTOS RELEVANTES PARA EL SECTOR⁷

Las empresas del sector han atravesado por diversos conflictos en el pasado. A continuación citamos los más trascendentes.

- 1) En marzo de 1985, una huelga de 12 días de la Federación (FOCPU), que en la empresa FANAPEL continúa un mes más.
- 2) En 1987, una huelga de 41 días en PAMER por la reposición de un despido, que se levanta sin lograr el reintegro.

⁷ Análisis sectorial de las relaciones laborales: Ec. Jorge Notaro, Dra. Ma del Luján Pozzolo

- 3) En 1990, una huelga de 86 días en FANAPEL por negociación de un nuevo convenio colectivo. La empresa propone algunos cambios para mantener una mayor continuidad en la producción, como modificar el sistema de licencias y trabajar algunos feriados, así como la eliminación de algunas funciones y redistribución del personal. El sindicato no lo acepta, solicita mejoras salariales y comienza a implementar acciones de lucha. Los paros parciales son sucedidos por cierres de la empresa por uno o dos días. Una semana después de finalizado el conflicto, la empresa despidió a 117 trabajadores.
- 4) En 1994, entre mayo y noviembre, en CICSSA. El conflicto comienza por el envío al seguro de desempleo de 120 trabajadores, lo que genera una marcha de protesta del sindicato, (UDOEC). Transcurridos casi cinco meses se había resuelto la situación de 90 trabajadores aproximadamente por reintegro o despido negociado. La empresa comunica que no habrá más reintegros, lo que genera acciones sindicales como paros parciales, suspensión de horas extras y trabajo a reglamento. La empresa denuncia el convenio por nota al MTSS por violación de la cláusula de paz y suspende el pago de las primas. El sindicato se presenta al MTSS denunciando incumplimiento del convenio en materia salarial y discriminación con los trabajadores que acompañan las medidas. A mediados de noviembre se llega a un acuerdo, el sindicato levanta las medidas de lucha y acepta el despido negociado de 5 trabajadores. La empresa reestablece el pago de las primas y acepta discutir la reestructura proyectada con el sindicato.

5) En 1996, entre septiembre y noviembre, en CICSSA empresa y sindicato habían estado negociando hasta principios de septiembre la categorización y se había llegado a un preacuerdo. Cuando se fue a la firma del convenio, representantes sindicales plantearon su preocupación por la situación de 7 trabajadoras para las que, a pesar de que no cambiaban de categoría, se pedía un cambio como una forma indirecta de otorgarles un aumento salarial. Ante la negativa de la empresa argumentando que el tema era objetivo y que la categorización se había realizado independiente de situaciones personales, el sindicato solicitó que la categorización se hiciera con efecto retroactivo; la empresa entendió que esto no era lo convenido. El convenio salarial había vencido el 31 de agosto de 1996; el sindicato solicitó entonces la celebración de uno nuevo. La empresa entendía como prioritario la firma del convenio de categorización. Esta discusión determinó la no firma de ese acuerdo y la resolución sindical de realizar el 27 de septiembre un paro de 24 horas. La empresa notificó a 16 trabajadores, entre ellos 7 dirigentes sindicales, el despido. Para los trabajadores la causa del conflicto fue una clara persecución sindical, la empresa alegó que los despidos se originaban en una reestructura interna, en un proceso que había comenzado en 1994 cuando se había cerrado el sector papel y anunció que habría más despidos ya que los costos hacían insostenible la situación.

Las medidas sindicales fueron en aumento; el paro de 24 horas fue seguido por un paro por tiempo indeterminado y la instalación de un campamento frente a la empresa. Paralelamente, el sindicato solicitó la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el 30 de septiembre se realizó la primera audiencia. En la negociación también participaron representantes del PIT-CNT.

El conflicto tuvo diferentes etapas en las que las partes se fueron endureciendo; el sindicato reivindicó el reintegro de los despidos, la empresa su negativa a reincorporar a un trabajador por causas vinculadas a su conducta funcional anterior.

A mediados de octubre un reducido número de trabajadores se reintegra a trabajar, lo que originó una gran confrontación entre los trabajadores, incluso con denuncias penales.

Las posiciones siguen encontradas; para el sindicato no es viable ninguna fórmula que implique pérdida de puestos de trabajo; la empresa sigue sosteniendo la necesidad de los cambios para ganar competitividad.

El 22 de noviembre el sindicato solicita la nómina de personal que no será reintegrado; la empresa envía el listado y verbalmente comunica lo resuelto con relación al personal: de los 69 jornaleros enviados a seguro de paro por reestructura, 11 serían reintegrados, 20 pertenecientes a tareas a tercerizarse tendrían oportunidad de participar en las cotizaciones y el resto iría al seguro de paro con escasas probabilidades de reintegro. El sindicato solicitó que 11 trabajadores no fueran incluidos en esa nómina; la empresa aceptó reincorporar a

dos por estar próximos a jubilarse. El 25 de noviembre de 1996 la Asamblea resolvió el reintegro al trabajo.

No se realizó, como es habitual, un acta de levantamiento del conflicto con los puntos aceptados por las partes; sólo existe una notificación de la empresa de que el personal se ha reintegrado retirando los formularios de seguro en los casos en que correspondía. El sindicato entendió que no correspondía un acta por cuanto el fin del conflicto se dio por una fórmula impuesta por la empresa, no avalada por el gremio y que la Asamblea aceptó a fin de mantener los restantes puestos de trabajo.

No hubo acuerdo en el tema salarial, tampoco se firmó lo acordado respecto a la categorización.

6.3. RELACIONAMIENTO ENTRE SINDICATO Y EMPRESA

Luego de ser consultados los actores y analizar la información proporcionada por los mismos, constatamos ciertas particularidades en el sector las que se pasan a detallar:

✓ Grado de sindicalización de los trabajadores

Los datos del número de trabajadores afiliados a la Federación de Obreros Papeleros y Cartoneros del Uruguay (FOPCU) surgen de la investigación realizada por el Instituto Cuesta Duarte, que intenta relevar y caracterizar los trabajadores afiliados a los diferentes sindicatos del país.

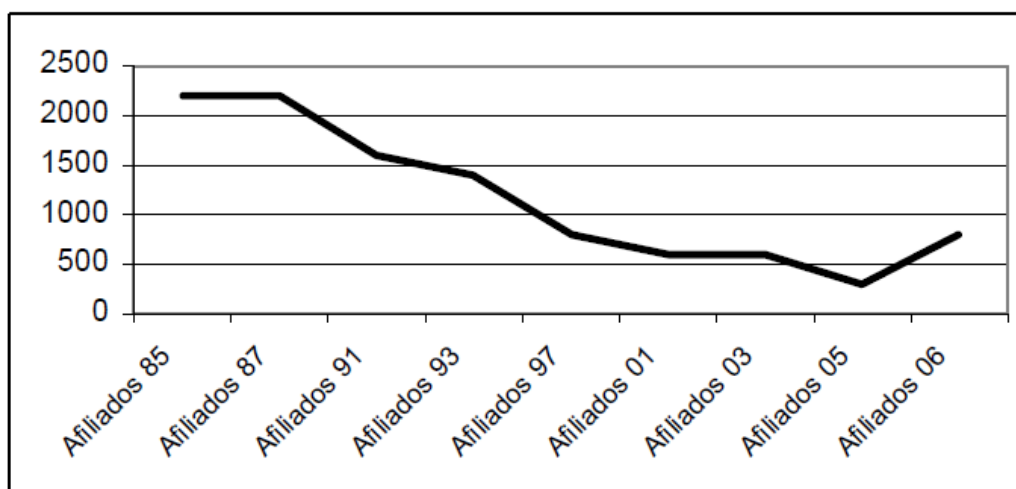
La evolución del número de afiliados a FOPCU se realiza a partir del número de delegados que concurrieron a los Congresos del PIT- CNT. Los datos extraídos de los Congresos tienen la limitación de que hacen referencia únicamente a los trabajadores sindicalizados que cotizan para el sindicato (“cotizantes”). Mientras que para el año 2005 se tomó en cuenta el dato de afiliados totales, que en este caso coincidió con los cotizantes.

El año 2005 presenta un mínimo de afiliados para el sector. De todas maneras, cabe aclarar que en el momento del relevamiento (año 2006), los trabajadores informaron que se estaba procesando un cambio en el Estatuto que permitiera integrar a los obreros de las Empresas tercerizadas. Esto es importante, y probablemente sea lo que determine el gran crecimiento experimentado durante 2006. Con este cambio se busca reflejar la nueva realidad del sector ya que existen varias empresas que han tercerizado tareas que antes eran realizadas por trabajadores dependientes, y en muchos casos son antiguos trabajadores de estas empresas los que actualmente se encargan de estas tareas, o trabajan en empresas que lo hacen.

Un factor importante a tener en cuenta es que el descenso del número de afiliados en 2005 no implica necesariamente una caída en la tasa de sindicalización, definida como el cociente entre el número de afiliados de un sector y el número de trabajadores del mismo.

Todos los entrevistados coincidieron que el 2005 significó un punto de inflexión en la tasa de sindicalización del sector. El siguiente gráfico de evolución de los afiliados a FOPCU confirma lo antedicho por los entrevistados.

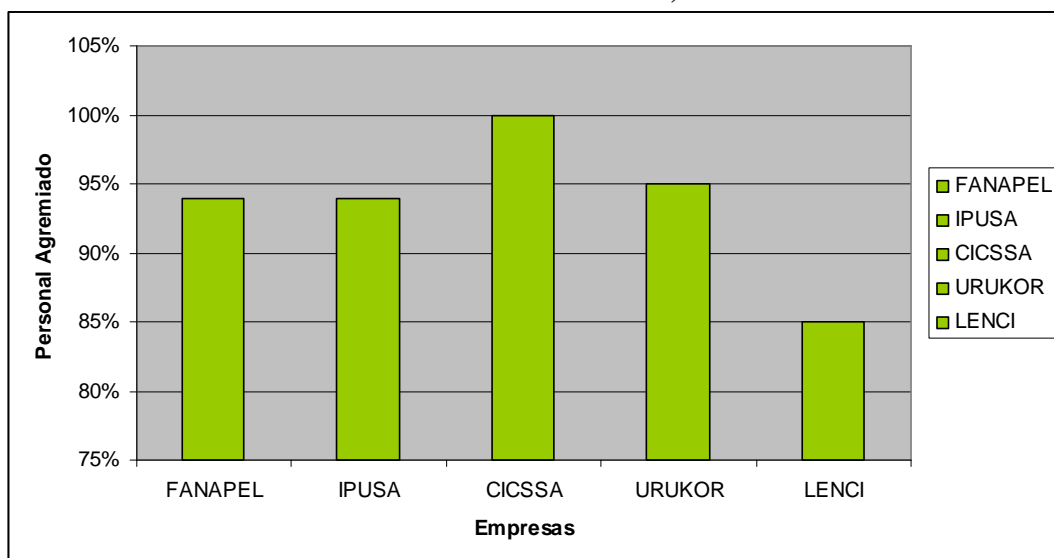
Gráfico: 6.1 EVOLUCIÓN DE LOS AFILIADOS A FOPCU 1985- 2006



Fuente: Instituto Cuesta Duarte y Congreso PIT CNT

A partir de 2005 la reactivación de los Consejos de Salarios impulsó la formación de sindicatos en empresas que antes no lo tenían como es el caso de Urukor, cuyo sindicato se fundó en marzo de 2005, y el de UPM que cuenta con Sindicato desde 2007, aún antes de que la planta comenzara a funcionar. También se le otorgó un rol diferente a otros sindicatos que si bien ya existían desde hace varios años venían atravesando épocas difíciles por la dictadura primero y la falta de convocatoria a negociaciones en el período siguiente, lo que había derivado en un debilitamiento de los mismos.

Gráfico: 6.2 TRABAJADORES AGREMIADOS EN LAS PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR CELULOSA, PAPEL Y CARTÓN



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en entrevistas a integrantes de FOPCU

Todos los líderes sindicales entrevistados coinciden en que desde el 2005 a esta parte han ido ganando adhesiones, llegando a tener hoy en día altas tasas de sindicalización. Ésta en promedio supera el 90% sin considerar al personal jerárquico.

✓ **Relación entre sindicato y empresa según sus protagonistas**

Tanto trabajadores como empresarios manifiestan que la relación entre ambos es buena, que muchas veces es difícil la negociación pero el buen diálogo es el común denominador en todos los casos y a pesar de que no siempre atienden los reclamos

nunca se cierran las puertas al diálogo. Siendo el caso de Fanapel, la muestra más cabal de relación madura producto de años de encuentros y desencuentros, que han derivado en la relación de mutua cooperación en pro de objetivos comunes. Al respecto son muy ilustrativos los comentarios realizados tanto por el sindicato como por la empresa.

Walter Silva (CUOPYC) *“...nosotros después de muchas vicisitudes que nos tocó pasar, conflictos muy duros, se logró, pienso que con aportes de ambas partes tanto del empresariado como del sindicato, relaciones laborales más acordes a los tiempos, con capacidad de respeto y reconocimiento mutuo y desde hace un buen tiempo que tenemos una relación bastante sustentada. Siempre hay encontronazos pero menores, que no nos han llevado por ejemplo a conflictos sostenidos o prolongados como los tuvimos en la década del 80 o 90, conflictos de casi tres meses de huelga.”*

Turinelli (FANAPEL) *“Es una relación madura, en equilibrio total y de negociación de las dos partes. Nosotros tenemos que cuidar que la imagen de los dirigentes sindicales frente a los obreros sea buena porque son sus representantes frente a la empresa. Siempre participamos al sindicato de todo, los mantenemos informado de lo que acontece.”*

✓ **Frecuencia de reuniones entre empresa y sindicato**

Todos los trabajadores coincidieron en que las reuniones surgen cuando hay un problema y no tienen periodicidad en las mismas.

El gerente de Cicssa afirma que se trabaja conjuntamente en algunos temas, allí existe lo que se a dado en llamar comisión bipartita que funciona en fábrica, en principio se reúnen semanalmente en planta con el área de recursos humanos, con el

responsable de la planta y todos los temas que están pendientes se tratan ahí. Pero si hay alguna circunstancia que obliga a reunirse antes lo hacen.

En el caso de Fanapel también utilizan la modalidad de reuniones semanales o quincenales integrada por tres miembros de la patronal y tres miembros del sindicato. Fuera de esto en la medida que surge algún problema tienen el interlocutor en la oficina de relaciones personales que convoca a una reunión anticipada.

✓ **Áreas en las que empresa y sindicato trabajan juntos**

En el caso de Fanapel, el tema de la capacitación es tan importante como para tener a empresa y sindicato trabajando a diario en ello. Como ejemplo citamos el planteo que el sindicato le hizo hace un par de años a la empresa para que la misma fábrica sirva como complemento de capacitación para quienes luego de realizar algún curso por ejemplo en UTU puedan realizar después la parte práctica en la empresa a pie de máquinas. Esto es inusual en nuestro país pero hay países como Brasil en que la industria del papel y la celulosa está muy potenciada y esto se hace. Esta propuesta fue bien vista por la empresa pero aún no se ha instrumentarlo.

Por su parte Cicssa hace hincapié en el tema seguridad. Incluso ya contaba con un comité de seguridad bipartito antes que se reglamentara vía decreto.

También en alguna oportunidad ha habido algún programa de mejora de servicio en la cual se ha invitado a trabajar al sindicato mediante un programa de incentivos y premios.

✓ **Principales preocupaciones del sindicato hoy**

Las principales preocupaciones de los trabajadores van acompañadas de la madurez que tenga el sindicato, no estando ajeno el porte de la empresa en cuestión. Por un lado encontramos empresas grandes como Fanapel y UPM en donde la principal preocupación del sindicato radica en la capacitación, mientras que en empresas de menor tamaño sus esfuerzos están focalizados en el tema salario. Buscando reducir la brecha existente en la actualidad entre las empresas más grandes y las pañaleras, por ejemplo, que son el segmento dentro del sector más rezagado se negocian los mínimos papeleros, nocturnidad, presentismo, reducción de la jornada laboral.

Consultadas las empresas sobre el tema de referencia, coinciden en señalar como primera preocupación de los trabajadores el salario, seguido de mejoras en las condiciones de trabajo, que van desde contar con herramientas de trabajo adecuadas, uniforme, implementos de seguridad entre otros.

Puntualmente en Cicssa además de la reivindicación salarial por aumento directo también se dan luchas por categorías.

✓ **Vigencia de los acuerdos por empresa**

Los convenios tienen vigencia mientras no existe nada que lo modifique, los consultados resaltaron que siempre que se acuerda algo se deja todo asentado por escrito y firmado para que no queden dudas.

✓ **Forma de resolución de conflictos**

Líderes sindicales coinciden en sus apreciaciones y señalan que la negociación y el buen diálogo es la manera de sobreponerse a los conflictos.

El Sr. Walter Silva agrega que en el año 90, después del despido de más de un centenar de trabajadores la situación no era la mejor pero luego de mediaciones de la central de trabajadores y del Ministerio de Trabajo se logró recomponer la situación.

✓ **Los conflictos y la paralización de la producción**

Para el caso de Fanapel los dos conflictos con paralización de la producción fueron el del año 1985 y el del año 1990.

Por su parte Cicssa tuvo dos grandes conflictos también, uno en el año 1994 y otro en el año 1996, que dejaron a la empresa sin actividad por varios días. Luego en el año 2007 se dio un conflicto pero de menor envergadura el que paralizó la producción por un par de días.

✓ **Costos asociados a los distintos conflictos producidos.**

Las partes nos explican que los costos reales asociados a los conflictos producidos en el pasado no se conocen con exactitud ya que nunca se calcularon. Lo que si reconocen es que las pérdidas son grandes y que ambas partes salieron perjudicadas.

A la vez que señalan que no todos los costos son medibles en dinero, por ejemplo recomponer la relación empresa - sindicato es un proceso largo.

Los líderes sindicales recalcan que las medidas de lucha solo se aplican cuando ya se han agotado todas las vías de negociación y diálogo posibles y no se llega a un acuerdo.

Existen algunas particularidades en aquellas empresas que trabajan con máquinas continuas como el caso de las pañaleras, Fanapel y UPM en donde estas máquinas una vez reanudada la actividad necesitan 48 horas extra para volver a producir a niveles normales, ya que existe un tiempo de puesta a punto de las mismas. Por otro lado también el tener paradas estas máquinas les produce un deterioro importante.

Si se para el primer eslabón del proceso productivo en una empresa que abarca desde la tala del monte hasta la fabricación del papel (Fanapel) podría darse el caso que pierdan hasta una semana de trabajo quienes realizan la última etapa del proceso productivo, ya que cuando se retoma la actividad no tienen insumos para desarrollar su tarea y deben esperar hasta que se cumplan todas las etapas anteriores.

En el caso de las empresas que producen cartón, como las cajas se hacen según los requerimientos de cada cliente se trabaja con poco stock con lo cual la paralización genera mayores problemas con el atraso de los plazos pactados de entrega a los

clientes lo que puede llevar en muchos casos a tener rispideces y como consecuencia de ello tener que otorgar algún descuento especial.

✓ **Temas y propuestas a realizar en las próximas negociaciones por las partes involucradas**

Las empresas hacen alusión a los temas que tienen que ver con seguridad, capacitación y condiciones de trabajo para los operarios entre otras cosas.

Mencionan que el tema de seguridad es una responsabilidad tanto de la empresa como de los empleados, porque la empresa puede dar elementos de seguridad y el trabajador no usarlos en cuyo caso es éste el que está en falta. Las empresas cuentan con un Departamento de Seguridad que lo integra un delegado del sindicato y un delegado de la empresa entendiéndose que el tema seguridad va de la mano de la educación.

Como ejemplo Turinelli (FANAPEL) cita:

“en el verano el calor que hace en la planta es imponente debido a que el secado es en base a vapor. Si bien la empresa le brinda a sus empleados un par de zapatos de seguridad, se han presentado casos en que se encuentra trabajando en el turno de la noche al personal de ojotas por lo cual se le aplican sanciones a estos empleados”

pero destaca que necesitan una colaboración permanente del sindicato para poder llevar a cabo esta serie de medidas.

El Sr. Loaces nos comentó que en Cicssa cada 2 años se hace un relevamiento de lo que son las necesidades de protección, se realiza un informe en base al cual se renuevan los implementos de seguridad para todo el personal de la planta. En la actualidad se está implementando un cursito de introducción para quienes ingresan a trabajar a la empresa, se les va a dar un material que trata los temas de seguridad y cuando hayan 3 o 4 personas nuevas se les complementará con una charla sobre el tema.

En cuanto a la capacitación Walter Silva coincide con la dirección de Fanapel en que uno de los objetivos, que luego se instala en el seno de la Federación, es la necesidad de capacitar personal. Relata:

“Ya se sufrió con Botnia en su momento y va a pasar lo mismo con Stora Enso y Arauco cuando se instale, porque a diferencia de otros tiempos el trabajador papelerero era un trabajador clásico que trabajaba en la empresa hasta el momento en el cual se jubilaba. Ahora se empezó a dar algo que es una modalidad internacional que es la movilidad interempresas. Para ser más gráfico, cuando se instala Botnia, de Fanapel se anotaron más de 100 personas de más de medio millar de trabajadores que son los que trabajan en la planta, y se terminó yendo la gente más capacitada, por lo que hubo un vaciamiento de la mano de obra que técnicamente estaba mejor dotada. Incluso eso llevó a que la propia gerencia de Fanapel estableciera contacto con la empresa Finlandesa para que le pusiera freno a ese traslado de personal”.

Establece que no tenemos un país que fue diseñado para tener una escuela papelerera que después dote a los emprendimientos que se radican de personal idóneo. Ellos plantearon hace bastante tiempo la necesidad de contar con una escuela papelerera en diferentes ámbitos, en el ministerio de trabajo, en el ministerio de industria, en el de economía, y todos lo vieron con buenos ojos pero no hubo una respuesta acorde.

Actualmente en Fanapel se realiza una planificación anual del personal a instruirse, el área de recursos humanos es quien determina los temas relevantes en que se debe capacitar. En muchos casos la capacitación se debe al cambio de un equipo el cual hay que operarlo de otra manera a la que se venía haciendo.

En Cicsa para capacitar a la gente de planta hay un acuerdo con COCAP (que es un instituto de formación orientada a la industria) en la cual prácticamente todo el tiempo hay alguna persona capacitándose. Generalmente son en los puestos de mantenimiento, algún maquinista y ciertas categorías de planta. Allí se concurre a hacer una serie de cursos de electrónica, electricidad, centrales hidráulicas y manejo de aire comprimido.

A nivel técnico se tiene un convenio con el LATU (el LATU tiene un sector de cartón y papel) en el cual se hace intercambios: gente del LATU va a la planta a capacitarse y viceversa.

Los líderes sindicales de las restantes empresas coinciden en que las principales preocupaciones tienen que ver con el tema salarial. Nos hacen saber que existen grandes diferencias entre las distintas empresas del sector y en este momento se están preparando para el siguiente consejo de salarios.

✓ **Sistemas de remuneración variables.**

El Sr. Loaces gerente de ventas de Cicssa establece que existe un convenio para el sector en donde se promulgó un 15% de premio por presentismo. Cicssa realizó el acuerdo por un porcentaje mayor (23%), “ese presentismo determina que si concurrís todos los días del mes lo cobras íntegramente y si faltas se va descontando de 5% escalonadamente”.

Los líderes sindicales por su parte señalan que existen algunas empresas dentro del grupo que manejan incentivo por producción. Es el caso de Lenci en donde la remuneración tiene una variabilidad en relación a unidades producidas.

✓ **Circunstancias a las que se atribuye el no haber logrado acuerdo en los consejos de salarios y derivó en el decreto 605/2008**

La falta de acuerdo no se debe a la buena o mala relación que las empresas tienen con sus respectivos sindicatos porque la negociación abarca a todas las empresas que están en este sector. Debido a que éste es muy desparejo hay expectativas y posibilidades muy diferentes. Hay quienes vieron a las pautas fijadas por el gobierno como demasiado exigentes por lo que terminó primando, en la negociación del 2008, una posición más crítica en el sentido de que el sector venía arrastrando una cantidad de problemas a los que empresas fuertes como Fanapel o UPM pueden sobreponerse y estar en condiciones de cumplir con las pautas fijadas por PE pero al resto de las

empresas le es muy difícil seguir operando con estas exigencias. Como la negociación es algo colectivo, no se pudo llegar a un acuerdo conveniente para todo el grupo y se resolvió vía decreto.

✓ **Intervención del MTSS para resolver conflictos**

En el caso de Fanapel desde 1990 no han habido conflictos de envergadura, solo pequeños desacuerdos que se resolvieron negociando en forma interna, y por lo tanto no hubo necesidad de recurrir al MTSS.

En cuanto a Cicssa en enero de 2007 se produjo un conflicto a raíz de que había una probabilidad de que la empresa cerrara. En ese momento se recurrió al MTSS que intervino de forma muy rápida y eficiente para ayudar a resolver dicho conflicto.

✓ **Incidencia de la mano de obra en los costos**

El principal rubro que incide sobre los costos es la materia prima, aunque la mano de obra tiene también un porcentaje alto de incidencia. La relación en dólares del costo de la mano de obra se duplicó en los últimos tiempos debido a la baja del dólar y los aumentos de los consejos de salario que incluyen un componente de recuperación lo que hace que se ajuste por encima de la inflación.

✓ **Repercusión de una huelga prolongada en la empresa**

El principal problema de la paralización es el incumplimiento con los clientes y por ende la posible pérdida de los mismos. Luego de un conflicto la empresa debe recuperar sus clientes lo que hace que no se empiece a trabajar con la misma dinámica de antes porque hay parte del mercado que está perdido.

Las dos empresas entrevistadas exportan gran parte de su producción por lo que nos comentan que de producirse una huelga no solo corren con el riesgo de perder sus clientes a nivel local sino también los del mercado externo. A nivel internacional todas las empresas del sector son muy competitivas tanto en precio como en calidad lo que hace muy difícil la recuperación de su cartera.

✓ **Cumplimiento de lo acordado entre las partes (empresa – sindicato)**

Lo negociado se cumple sin excepciones confirman los dirigentes sindicales. Para ellos es una cuestión de reconocimiento y respeto entre empresa y sindicato que hace que los acuerdos se cumplan siempre.

✓ **Acuerdos por empresa versus negociación a nivel sectorial**

Una de las bondades que tiene el consejo de salarios es que fija los mínimos, por encima de ellos se puede negociar unilateralmente, es decir que cada empresa puede mejorarlos. Es habitual que se realicen negociaciones en cada empresa ya que la homogeneidad en todo el sector es poca. Por lo tanto ven con buenos ojos que existan

acuerdos particulares en cada empresa que se ajusten a su realidad independientemente de lo que se consigue en los consejos.

✓ **El sindicato como forma de negociación**

Los representantes de los trabajadores están convencidos que es la mejor y única manera de negociar, sobre todo en lo que tiene que ver con salarios. Afirman que si no fuese por la imposición de los consejos de salarios no habría sido posible sentarse a negociar de la forma que se hace hoy en día. Además permite canalizar las diferentes voluntades que de no contar con sindicato esto sería muy difícil de lograr por parte de los trabajadores. Walter Silva, dirigente sindical del CUOPYC, hace referencia a la alta tasa de sindicalización y nos decía que esto es porque hay una confianza en la herramienta sindical al margen de quien esté dirigiendo el colectivo.

✓ **Presiones del sindicato – medidas de lucha**

Los representantes de los trabajadores aseguran que cuando hay algo que reclamar lo plantean a las autoridades de la empresa, pero que no utilizan tal o cual forma de presionar sino que lo que se hace es negociar para llegar a resolver las cosas de la mejor manera posible. Walter Silva recordaba la última vez que el sindicato ejerció presión sobre la empresa. “Esto fue en el año 85, uno de los primeros convenios que hizo el CUOPYC tiene todo un capítulo sobre el trabajo rural. Había muchos trabajadores rurales en el campo, en el plantío del eucalypto hasta la tala de monte. Y el sindicato percibió en aquel momento que las condiciones de trabajo eran realmente

del paleolítico, e hicimos un convenio que fue muy bueno. Y ahí sí exigimos a la fábrica que para con los trabajadores rurales tenía que estar considerado el no vivir en medio del plantío debajo de tres chapas, sino tener una casa con agua potable que no la tenían. Que los que tenían hijos tuvieran medios para que estos fueran a la escuela para recibir su educación. Todo un montón de cosas que en aquel momento fueron muy importantes.”

✓ **Relación entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados**

El personal de confianza, desde los mandos medios para arriba, no pertenece al sindicato. Resaltan el hecho de que antes si le ofrecían un cargo de supervisor a determinada persona le decían que en el sindicato no podía estar, y si estaba sindicalizado lo que hacía era presentar la nota de renuncia. La relación entre todos los trabajadores (sindicalizados y no sindicalizados) es cordial y pacífica más allá de que cada uno responde a una idea de cómo ve al trabajador y a la fuerza de trabajo.

✓ **Acciones encausadas por la Federación de Papeleros en la actualidad**

La federación hoy por hoy está en uno de sus picos más altos de trabajo colectivo. Antes tenían problemas producto de la posición ideológica o política sindical, a veces visiones distintas. Pero hoy por hoy la federación trabaja bastante más ajustada a la realidad, lo que ha permitido hacer propuestas a nivel de la cámara de fabricantes, haber organizado un congreso por ejemplo con gente del exterior que viene y expone sus realidades, su forma de pensar y de hacer, cosa que antes eso no

ocurría. Para noviembre se está armando una actividad a la que van a venir casi 180 dirigentes de todo el mundo, que está a definirse si se hará en Montevideo o Canelones. “Hoy por ejemplo las relaciones internacionales que tenemos nos permiten estar al habla con todos los papeleros, sobre todo los países más importantes como es el caso de Suecia, Finlandia, EEUU. Ahora vamos con la comitiva del gobierno a Noruega, Finlandia y Suecia. Vamos a ser parte de la negociación con Stora Enso que tiene su matriz en Suecia y Finlandia a hablar con algunos Daneses que integran también el paquete accionario, entonces cobra otra dinámica el trabajo sindical no queda remitido nada más que a esta reivindicación salarial o en el día a día, lo que nos permite trabajar con cabeza más abierta, porque es la forma de dar a conocer las posiciones nuestras” nos cuenta Walter Silva.

También están trabajando para implementar un sistema que certifique la competencia, Uruguay no cuenta con un sistema de estas características, que es para el FOPCU un pasaporte laboral ya que es válida para trabajar en otro país porque es reconocida en todos lados, esta es una meta muy importante a conseguir para la Federación.

6.4. CONFLICTOS DE LOS ÚLTIMOS AÑOS

En Cicssa en enero de 2007 se produjo un conflicto a raíz de que había una probabilidad de que la empresa cerrara y el sindicato pedía que se asegurara el despido de todos los trabajadores. Se pedían ciertas garantías, como dejar depositado un cheque por el valor de todos los despidos de la empresa. Como la empresa no dio

esa garantía, al principio el sindicato tomó medidas no tan dramáticas pero luego sí se llegó a la paralización de la fábrica por dos días. En este momento la situación se tornó bastante complicada porque a la incertidumbre que había en cuanto a la situación de la empresa, se le sumó el incumplimiento con los clientes producto de la paralización. Afortunadamente no se perdieron clientes ya que el conflicto se resolvió con rapidez debido a la ayuda del MTSS con el que se hizo una mesa tripartita para resolverlo. Este es el único caso en el que se llegó a paralizar la producción luego del último gran conflicto en 1996.

En el caso de Fanapel, el último conflicto fue el de 1990.

Por su parte Urukor excepto por un par de ocasiones en las que se paró la producción por algunas horas no han tenido conflictos intensos.

En el caso de UPM a pesar de no haber podido concretar entrevistas no encontramos información sobre algún conflicto desde su creación. Walter Silva (quien participó en la formación del sindicato de la pastera) nos comentó que al haberse creado el sindicato antes del inicio de actividad de la empresa, se aseguró la participación de los representantes de los trabajadores en todas las acciones llevadas adelante por la empresa.

El hecho de no haberse generado conflictos significativos en los últimos 20 años dentro del sector, se debe a la evolución de las relaciones laborales. En donde se pasó

LOS CONFLICTOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPERCUSIONES EN LAS EMPRESAS DEL
SECTOR CELULOSA, PAPEL Y CARTÓN EN URUGUAY

de considerar a los trabajadores como simples obreros a darles una amplia participación en la toma de decisiones.

7. INCIDENCIA DE LA MANO DE OBRA EN EL COSTO PARA LAS

DISTINTAS EMPRESAS

7.1. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN CONTABLE

A continuación se resumen datos contables de las empresas del sector que cotizan en la Bolsa de Valores.

Cuadro 7.1 RESUMEN DE INFORMACIÓN CONTABLE

FANAPEL S.A.	may-09		may-08	
(en miles de \$)				
INGRESOS OPERATIVOS NETOS	1.474.046		1.464.533	
<u>COSTO DE LOS BIENES VENDIDOS</u>	<u>- 1.334.433</u>		<u>- 1.326.306</u>	
RESULTADO BRUTO	139.613		138.227	
RETRIBUCIONES Y CARGAS SOCIALES	154.285	0,12	163.330	0,12
GASTOS DE ADMINISTRACION Y VENTAS				
RETRIBUCIONES	44.968	0,36	41.903	0,33
OTROS GASTOS	<u>80.422</u>		<u>86.965</u>	
	125.390		128.868	
Nº PROMEDIO DE EMPLEADOS	409		423	

LOS CONFLICTOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPERCUSIONES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR CELULOSA, PAPEL Y CARTÓN EN URUGUAY

PAMER S.A.	jun-09		jun-08	
(en miles de \$)				
INGRESOS OPERATIVOS NETOS	629.570		673.771	
<u>COSTO DE LOS BIENES VENDIDOS</u>	<u>- 459.499</u>		<u>- 550.452</u>	
RESULTADO BRUTO	170.070		123.319	
RETRIBUCIONES Y CARGAS SOCIALES	84.140	0,18	82.935	0,15
GASTOS DE ADMINISTRACION Y VENTAS				
RETRIBUCIONES	32.438	0,23	28.218	0,26
OTROS GASTOS	<u>109.680</u>		<u>79.502</u>	
	142.118		107.720	
Nº PROMEDIO DE EMPLEADOS	357		365	

Fuente: Elaboración Propia con datos de la Bolsa de Valores

Si analizamos la información contable podemos constatar que tomando el peso relativo que la mano de obra tiene en el total del costo de ventas, hay una diferencia en promedio de 4.5 puntos porcentuales entre estas dos empresas. Dicha diferencia no necesariamente significa que los salarios de Pamer sean superiores a los de Fanapel ya que hay varios factores explicativos de esta situación, como por ejemplo el tipo de tecnología utilizada en el proceso productivo. Tal es el caso de que para producir cierta cantidad de toneladas de papel si se cuenta con maquinaria en buenas condiciones y buena capacidad práctica, tanto el tiempo como la cantidad de personal requeridos es mucho menor que si se utiliza maquinaria más antigua. Otro factor a considerar es la capacitación del personal, dado que el rendimiento de un operario que ha sido instruido es muy superior al de uno que no.

En referencia a las retribuciones del sector administración y ventas para el periodo considerado observamos una diferencia en promedio del 10% superior en Fanapel respecto a Pamer en cuanto al peso de este rubro en total de gastos de administración y ventas.

En cuanto al personal ocupado en ambas empresa se dio una reducción del mismo, Fanapel redujo su plantilla en un 3.3% mientras que Pamer lo hizo en un 2.2%.

En conclusión, queremos destacar que la incidencia de la mano de obra es un factor importante del costo total. Si bien numéricamente comprobamos la importancia de la misma para Fanapel y Pamer, por ser las únicas que publican su información contable, en las entrevistas realizadas quedó de manifiesto que la importancia de este rubro es similar en todas las empresas.

8. ACUERDOS VIGENTES

Ante la falta de acuerdo del Grupo N° 6 "Madera, Celulosa y Papel", Subgrupo 01 "Celulosa, Papel, Pañales, Cartón y sus Productos" en el Consejo de Salarios convocados por Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005, el día 3 de noviembre de 2008 el Consejo de Salarios resolvió someter a votación la propuesta del Poder Ejecutivo.

8.1. ACUERDO GENERAL DEL SECTOR – DECRETO 605/2008

Obteniéndose la mayoría con el voto conforme de los representantes del Sector Trabajador y del Poder Ejecutivo y el voto en contra la delegación de los Empresarios, surge el Decreto 605/008, que rige con carácter nacional, a partir del 1° de julio de 2008, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.

8.1.1. Acta de ajuste

Lo puntos más significativos de la propuesta del Poder Ejecutivo son:

A) Plazo: 30 meses, con vigencia por el período comprendido entre el 1° de julio de 2008 y el 31 de diciembre de 2010.

B) Incremento salarial e inflación proyectada en cada ajuste:

Tres ajustes para el período cuya base de cálculo tenía un componente de incremento base y otro de inflación proyectada.

C) Correctivo: Las eventuales diferencias - en más o en menos - entre la inflación esperada y la efectivamente registrada, se corregirán en el ajuste inmediato siguiente.

El acta incluyó una Cláusula de salvaguarda en los siguientes términos “En la hipótesis que variarán sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se votó la presente propuesta del Poder Ejecutivo...”

8.1.2. Negativa de los empresarios a la propuesta del PE

Durante el transcurso de las negociaciones, la delegación empresarial ha intentado denodadamente que se analice la incidencia de las variables económicas generales, a través de un diálogo franco, abierto y racional, tanto con la delegación de los trabajadores como con la del Poder Ejecutivo.

Los empresarios señalan que entre el 30 de junio de 2004 y el 30 de junio de 2008:

1. Los salarios y compensaciones nominales de la División 21 (CIU3)

"Fabricación de papel y de productos de papel" aumentaron un 47,48%.

2. El Índice de Precios al Productor de Productos Nacionales de la División 21

(CIU3) aumentó un 15,65%.

3. El tipo de cambio nominal del peso uruguayo respecto del dólar

USA cayó 34,59% al pasar de \$ 29,70 a \$ 19,428 entre dichas fechas, según lo informa la Mesa de Cambios del BCU.

4. Se incrementaron los aportes patronales sobre la nómina en 7,5 puntos porcentuales.

5. Como consecuencia de lo señalado anteriormente, los costos salariales (medidos en dólares USA) por unidad de trabajo aumentaron para las empresas consideradas en un 142,36% al cabo del lapso de 4 años comprendido entre las fechas indicadas pero en ese mismo lapso los precios de los productos elaborados por las empresas consideradas aumentaron 76,80% medidos en dólares USA.- $(186.85/19.428/161.56/29.70) = 1.7680$. En otras palabras mientras que los costos salariales por unidad de trabajo aumentaron 142.36% en dólares USA los precios de las empresas consideradas lo hicieron en un 76,80% en la misma moneda y lapso (30/06/04 - 30/06/08).

6. En el mismo período en la economía Argentina se implantaron y/o se ampliaron o mantuvieron medidas distorsivas de los precios internos en ese país para varios insumos críticos de nuestra industria, tales como: energía eléctrica, combustibles y recortes de papel y cartón. Esas medidas –todas ellas depresoras de los costos de las industrias argentinas competidoras de las nuestras- no fueron compensadas por otras de efectos equivalentes en la economía uruguaya ni neutralizadas por ninguna vía. Por si lo anterior fuera poco, las tarifas nacionales de energía eléctrica y combustibles crecieron más allá de lo que son sus costos de largo plazo, con lo cual se agravó la situación de competitividad con Argentina y con el resto del mundo.

7. No cabe duda alguna en cuanto a que la favorable evolución de los precios entre junio/2004 y junio/2008 (+76,80% en dólares USA) ayudó a las empresas de la División 21 a absorber los mayores costos salariales por unidad de trabajo (+142,36%

en dólares USA) entre aquellos mismos meses. Pero, tampoco cabe duda en cuanto a que dicha contribución de los precios fue insuficiente, siendo estos ampliamente desbordados por los costos salariales.

8. Desde fines de julio y aceleradamente durante agosto de 2008, los precios de los *commodities* han comenzado a caer en el mundo, en el marco de un proceso de desaceleración económica en USA con reflejos de contracción en Europa y Japón.

9. Las ventas de las empresas de la división 21 son especialmente sensibles, además, a la competencia de empresas brasileñas, y la moneda de Brasil -el real- se ha devaluado fuertemente frente al dólar USA, mejorando significativamente su competitividad.

10. En este marco, se está cometiendo el error de pretender fijar salarios reales y "recuperaciones", para un lapso de muchos meses, con total abstracción de su delicado punto de partida a raíz de una significativa pérdida de competitividad.

Por todo lo expuesto, los empresarios consideran que todo acuerdo con un plazo mayor a seis meses debería realizarse en base a criterios que tengan en cuenta el actual contexto general, las debilidades que caracterizan al mismo en el punto de partida de la presente ronda de Consejos de Salarios, por lo que deberían habilitarse mecanismos que permitan contrarrestar los efectos de una eventual reversión de las benévolas circunstancias de la economía internacional que se prolongaron hasta el inicio del presente año y que además se deberían contemplar las posibilidades y realidades específicas de cada empresa.

8.2 . ANÁLISIS COMPARATIVO

Dada la similitud de los convenios del sector presentamos una comparación de los que nos fueron proporcionados. En el siguiente se resumen los principales puntos tratados en dichos convenios (en el anexo B se describen las cláusulas con mayor detalle).

Cuadro 8.2 ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS CONVENIOS VIGENTES

SALARIOS		
FANAPEL	CICSSA	IPUSA
<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de remuneración mixto, en el que se contempla una retribución fija y otra variable. • La retribución fija es representada por el salario básico. • La retribución variable es la prima por productividad otorgada en función del volumen producido y de la suficiencia de las máquinas. • Ajustes según consejo de salarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de remuneración mixto. • Prima por asistencia del 23% (superior en un 8% a lo negociado en el Consejo de salarios para el sector) • Ajustes según consejo de salarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustes según consejo de salarios.
CLÁUSULAS DE SALVAGUARDIA		
FANAPEL	CICSSA	IPUSA
<ul style="list-style-type: none"> • Se procurará mantener el actual nivel de empleo, siempre que no se produzcan cambios (crisis económicas, incorporación de nueva tecnología), que afecten las condiciones existentes a la firma del convenio. 	<ul style="list-style-type: none"> • En caso de modificación sustancial de la política económica y/o cambio sustantivo del proceso productivo se renegociarán las condiciones del convenio vigente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Frente a circunstancia excepcional que implique drástico cambio en la situación económica del país, las partes deberán poner la mayor voluntad para negociar modificación del convenio.
CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD		

LOS CONFLICTOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPERCUSIONES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR CELULOSA, PAPEL Y CARTÓN EN URUGUAY

FANAPEL	CICSSA	IPUSA
<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguridad e higiene. • Entrega de ropa de trabajo y calzado de seguridad. • Herramientas adecuadas y elementos de protección. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de seguridad bipartito. • Entrega de uniforme de trabajo y elementos de seguridad necesarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de materiales de trabajo, ropa de trabajo y elementos de protección.
CAPACITACIÓN		
FANAPEL	CICSSA	IPUSA
<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de capacitación en Rediseño y Programa de Calidad Total. • Gran importancia en la capacitación de los trabajadores considerándose fundamentales la multihabilidad y la polifuncionalidad para la integración de los equipos de trabajo. • Se capacita en forma permanente enviando a los funcionarios a realizar cursos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo con COCAP, instituto de formación orientado a la industria, a donde se envía a los operarios a realizar cursos de mantenimiento, maquinistas entre otros. • Convenio con el LATU, en donde personal del área técnica va a capacitarse al sector de cartón y papel que tiene el laboratorio. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sindicato capacitó a personal femenino, reconvirtiéndolo para el desempeño en el manejo de máquinas que antes sólo eran operadas por personal masculino.
ACCESO A INFORMACIÓN RELEVANTE		
FANAPEL	CICSSA	IPUSA
<ul style="list-style-type: none"> • La empresa se compromete a suministrar los datos sobre situación económica y financiera, de los mercados, programas de inversión y toda otra información congruente con los objetivos del convenio. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sindicato tiene acceso a información relevante de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sindicato ha recibido información sobre inversiones y medidas a adoptar en materia de organización del trabajo (tercerización).
ORGANISMOS DE COOPERACIÓN		
FANAPEL	CICSSA	IPUSA
<ul style="list-style-type: none"> • Comisión bipartita de seguimiento e interpretación del convenio. 		<ul style="list-style-type: none"> • Negociación informal.

LOS CONFLICTOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPERCUSIONES EN LAS EMPRESAS DEL
SECTOR CELULOSA, PAPEL Y CARTÓN EN URUGUAY

FORMAS DE RESOLVER CONFLICTOS		
FANAPEL	CICSSA	IPUSA
<ul style="list-style-type: none"> • Comisión paritaria para atender reclamos individuales o colectivos con plazo para expedirse y posibilidad de elevar de común acuerdo asunto a tribunal arbitral, cuya decisión es obligatoria para ambas partes. 	<ul style="list-style-type: none"> • En los conflictos de 1993, 1994, 1996 y 2007 se recurrió a mediación y conciliación del MTSS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación bipartita.
CLÁUSULA DE PAZ		
FANAPEL	CICSSA	IPUSA
<ul style="list-style-type: none"> • Prohibición de tomar medidas de cualquier tipo sin planteo previo a Comisión Paritaria. • De tomarse medidas: pérdida de prima por no conflictividad. • Compromiso de dar aviso con antelación de medidas adoptadas y de que las mismas no afectarán proceso continuo, manteniendo funcionamiento en sectores vitales o críticos en paros generales o parciales a marcha reducida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Durante la vigencia del convenio UDOEC no realizará acciones gremiales por puntos convenidos, salvo las medidas dispuestas por el PIT-CNT. Incumplimiento: denuncia del convenio. • Asambleas: no se podrán realizar con o sin detención de tareas en horario de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Durante la vigencia del convenio el sindicato no realizará petitorios salariales ni acciones gremiales vinculadas con salarios, salvo las dispuestas con carácter general por el PIT-CNT.

Fuente: Datos extraídos del Análisis sectorial de las relaciones laborales para el sector realizado por la dra. Maria del Luján Pozzolo y el Ec. Jorge Notaro complementado con información recabada en entrevistas y en convenios colectivos del sector.

En el tema salarial IPUSA se ajusta estrictamente a lo resuelto en consejos de salarios en tanto CICSSA y FANAPEL mejoran los mínimos establecidos, la primera incrementando el porcentaje de prima por asistencia y la segunda otorgando prima por productividad.

La cláusula de salvaguarda es muy similar en las tres empresas y establece la necesidad de rever lo acordado ante situaciones excepcionales.

En la capacitación se destaca un mayor grado de compromiso por parte de la dirección de las empresas en Fanapel y Cicssa sobre IPUSA donde es el sindicato quien capacita al personal.

Las tres empresas muestran transparencia en la relación con sus respectivos sindicatos proporcionándole información sobre la situación de la misma al sindicato.

En cuanto a la resolución de conflictos CICSSA ha necesitado en varias oportunidades la intervención del MTSS para subsanar sus diferendos.

Finalmente las tres empresas incluyen en sus convenios una cláusula de paz que hace alusión a un compromiso de no conflictividad por temas acordados en los convenios, con excepción de medidas de carácter general dispuestas por el PIT CNT.

9. CONCLUSIONES

Cada conflicto que se dio históricamente en el sector celulosa papel y cartón trajo importantes pérdidas aparejadas a todos los involucrados, pero con el transcurrir del tiempo la relación sindicato – empresa fue evolucionando. En los comienzos del sector era casi nulo el nivel de sindicalización lo que permaneció así durante muchos años, presentando sus niveles más bajos en la época dictatorial luego de la cual retoman actividad los sindicatos con mayor fuerza. Desde el retorno a la democracia el nivel de sindicalización tanto en número de afiliados como en cantidad de sindicatos ha venido en ascenso.

Dada la etapa de madurez por la que atraviesan algunos sindicatos a consecuencia de estar más integrados con sus pares a nivel internacional sumado al crecimiento cuantitativo antes mencionado, posiciona a los representantes de los trabajadores con mayor poder de negociación frente a los empresarios. Este rol más activo del sindicato le ha permitido alcanzar grandes logros en beneficio de los trabajadores, al mismo tiempo que ser reconocidos por las empresas como parte sustancial de las mismas.

Por su parte las empresas como consecuencia de la importancia adquirida por la fuerza obrera han tenido que ceder a varias peticiones del Sindicato. Como ser compartir la información financiera de la empresa, hacer al Sindicato participe de

todas las decisiones tomadas por la dirección e incluso suspender o modificar alguna decisión ya tomada porque los trabajadores no la avalan.

A pesar de que en el sector no se presentan conflictos de relevancia en los últimos años, es un hecho que para que esto sea así las empresas tienen un costo asociado a mantener las buenas relaciones laborales (que se traducen en la no paralización de la actividad). En algunos casos se ha llegado a incluir en los acuerdos por empresa un capítulo que hace referencia a una prima por no conflictividad.

Podemos concluir que el mayor costo en el que incurren las empresas hoy en día derivado de esta situación es la pérdida de autonomía que antes poseían y que ahora es compartida con sus trabajadores lo que significa una pérdida de su libre accionar.

BIBLIOGRAFÍA

Libros y publicaciones

- COZZANO, B. ; MAZZUCHI, G. y RODRIGUEZ, J. – 2009 – *Las relaciones laborales en Uruguay .Informe elaborado para la OIT.*
1997 – *Conflictividad laboral y negociación colectiva : empresarios y trabajadores ante una ruptura histórica. Montevideo: UCUDAL.*
2001 – *Las transformaciones en las relaciones laborales 1985-2001.*
- DIARIO ACCIÓN - MERCEDES – 10/2009 – *Pamer abrió las puertas para mostrarse internamente.*
- ERMIDA URIARTE, OSCAR – 1996 – *Curso introductorio de relaciones laborales.*
- GUERRA, PABLO – 1997 – *La conflictividad laboral en Uruguay: cinco años de seguimiento y evaluación. Montevideo: CEALS.*
- LARRAÑAGA, NELSON – 2007 – *Las nuevas reglas laborales: ocupación de empresas, tercerización y prescripción.*
- NOTARO, J.; POZZOLO, M. y ORDEIX, M. – 1997 – *Análisis sectorial de las relaciones laborales: un enfoque y cuatro casos uruguayos. Montevideo: UCUDAL.*
- OJEDA AVILÉS, ANTONIO – 1993 – *La negociación en América Latina.*
- PÉREZ DEL CASTILLO, SANTIAGO – 2006 – *Manual práctico de normas laborales.*
- ZELKO, B.; PICO, A.; DA ROCHA, P. INSTITUTO CUESTA DUARTE 2007 -
Informe Sectorial Papel y Cartón.

2009 – *Proyecto sask. Instituto Ceusta Duarte.*

Anexo A

Tipos de cartón corrugado:

Single Face: Es un papel liner pegado a un papel onda acanalado, se usa para embalaje.

Single Wall: Son dos papeles liners pegados a un papel onda acanalado, es el más usado en la industria del empaque corrugado.

Double Wall: Son tres papeles liners más dos papeles onda acanalados pegados en medio de los tres primeros, es muy resistente por lo que se usa para artículos pesados.

Triple Wall: Son cuatro papeles liners más tres papeles onda acanalados pegados en medio de los cuatro primeros, es sumamente resistente, se emplea para artículos y tareas que involucran pesos extremos.

Single Face



Single Wall



Double Wall



Triple Wall



Fuente: Ecsa S.A.

Tipos de cajas:

Las RSA (caja ranurada de uso regular) constan de lados y paneles que al momento de ser doblados son iguales el frontal con el trasero uno con el otro respectivamente, es el tipo de caja más regular que hay, más barata y no da dificultades en el proceso de impresión. Las troqueladas son de formas irregulares y su diseño responde a necesidades específicas del artículo o producto que va a contener, por lo que es difícil clasificarlas dentro de otras subcategorías, aunque hay algunos modelos estandarizados como el de cajas de pizza, de archivo, de vino, para documentos, telescópicas, entre otras, que por su probada efectividad se han vuelto estándares de la industria cartonera.

Ejemplos de caja RSC y troquelada



Fuente: Ecsa S.A.

Anexo B

Acuerdos específicos por empresa

• Convenios regulatorios de las relaciones laborales en Fanapel

En Fanapel sindicato y empresa celebran convenios por empresa desde el año 1985. Este primer convenio ha sido modificado y complementado en varias oportunidades, en el año 1991, 1995 y en el 2000.

A continuación se presentan los artículos de mayor relevancia dentro de cada convenio.

❖ Convenio de 1985

En Montevideo, a los diez días del mes de setiembre del año 1985, entre por una parte Fábrica Nacional de Papel Sociedad Anónima (en adelante Fanapel) con domicilio en la calle Rondeau 1799 de esta ciudad, representada en este acto por los Señores Cr. Jorge Acosta, Ing. Norberto Cassella e Ing. Oscar Arca, y por otra parte el Centro Unión Obreros y Papeleros y Celulosa (en adelante CUOPYC) con domicilio en 18 de Julio esq. Industria de la ciudad de Juan Lacaze, representado en este acto por los Señores Omar Díaz, José Luis Laport y Enrique Hunter, y en presencia del suscrito Asesor Letrado del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, se acuerdan las siguientes condiciones de trabajo y el plazo de mejoras de las mismas en relación con seguridad e higiene ocupacional.

Propósito General del Convenio:

- a) La empresa y el Sindicato acuerdan cooperar de todas formas para promover la armonía y la eficiencia en la relación laboral, facilitando el ajuste pacífico de las diferencias que puedan presentarse en el transcurrir del tiempo.
- b) Ambos acuerdan en que el incremento de la producción, la eficiencia operativa y el mejoramiento de la calidad son esenciales para la viabilidad y desarrollo de la fuente de trabajo y para el logro de un mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores.
- c) De acuerdo a los objetivos propuestos en los parágrafos a) y b) la Empresa y el Sindicato acuerdan lo siguiente:

Sectores Críticos:

A todos los efectos de este convenio se determina que la referencia a Sectores

Críticos comprende a:

- Planta de Celulosa Kraft (con excepción de la Preparación de Madera, salvo que el stock de chips obligue al picado para la alimentación de la Planta).
- Planta de Recuperación de Productos Químicos.
- Suministros.
- Talleres, (sólo Turnantes y las Guardias Domiciliarias).
- Cancha (sólo un guinchoero por turno, un tractorista en el turno de 6 a 14, y los supernumerarios de los Sectores Críticos).
- Depósito de Madera (sólo Maquinistas: dos en caso de que esté trabajando Chipera, y uno si ésta permanece inactiva).

Capítulo I. – Régimen de Operación de Planta industrial de Fanapel S.A..

Artículo 1º. La empresa y el personal representado por el Sindicato CUOPYC llegan a un acuerdo sobre la necesidad de funcionamiento continuo de la Fábrica, debido a las características del proceso y razones de seguridad técnicas y económicas. Los sectores de producción que todavía no estén incorporados al régimen de funcionamiento continuo (máquinas continuas Nros. 1 y 2) se incorporarán a dicho régimen.

Artículo 4º. Con referencia a la operación en feriados no laborables, 18 de julio y 25 de agosto, la concurrencia será normal de todos los sectores afectados a los turnos rotativos, excepto talleres para lo que se aplicará el sistema de guardias domiciliarias, con la concurrencia de mecánicos, torneros, electricistas y engrasadores.

Artículo 5º. En caso de paros generales o parciales que involucren al personal de FANAPEL, el gremio agotará todos los recursos manifestando desde ya la mejor voluntad para mantener en funcionamiento los sectores críticos de forma que el paro no afecte al proceso continuo y evitando en lo posible que la reiniciación de las tareas deba hacerse por sectores y en plazo. La disposición de buena voluntad gremial expresada en el inciso anterior cesará de inmediato en cuanto se constate que se encuentren en otras secciones trabajando operarios que no estén afectados a los sectores involucrados en este acuerdo.

El trabajo de la planta de celulosa se realizará a marcha reducida, a un 70% de capacidad máxima de dicha planta, para que una vez finalizado el paro pueda reiniciarse la tarea a ritmo normal.

En la dotación necesaria para el funcionamiento se incluirán electricistas y engrasadores.

Artículo 6º. En caso de que la notificación de paro sea con una antelación menor a las 72 horas, la dotación mínima incluirá también al personal de máquina 1 y bobinadora 1 en tanto se compruebe que la situación del silo se pasta así lo requiere.

Capítulo III. – Licencia Anual

Artículo 16º. Para la determinación de los días de licencia se computarán también feriados no laborables y domingos en el caso del personal de producción afectados al sistema de turnos rotativos.

Capítulo IV. – Prima por Asistencia

Artículo 19º. La actual prima por asistencia (15% sobre los salarios de todos los operarios) se aplicará solo cuando se cumplan regularmente el 100% (cien por ciento)

de las convocatorias al trabajo realizadas en el mes. Por cada falta injustificada al trabajo o cumplimiento irregular (llegada tarde de más de 30 minutos, salida antes de hora) se descontará de dicho incremento por quintas partes.

Artículo 20º. Se considerarán faltas o salidas antes de horas justificadas a los efectos anteriores:

- a) Faltas por fallecimiento de esposa, esposo, padres, hijos, hermanos, cuñados, tíos, suegros.
- b) Faltas por tareas gremiales de los obreros reconocidos ante la Empresa como dirigentes sindicales.
- c) Faltas por enfermedad con presentación de certificado médico y/o participación del médico certificador de la empresa.
- d) 18 de julio y 25 de agosto.
- e) Falta por enfermedad de familiar directo, padres, hijos, hermanos, cónyuges, con certificado médico que justifique la gravedad de la situación.
- f) Los días domingos se considerará una convocatoria más.

Estas disposiciones sustituyen el actual reglamento de asistencia para el personal de turnos rotativos.

Artículo 21º. En caso de paros generales o parciales en los cuales por la buena disposición gremial, continúen en funcionamiento los sectores críticos no se descontará porcentaje alguno de la prima por asistencia al resto del personal que no concurra.

Capítulo V. – Ropa de trabajo Planta Industrial

Artículo 23º. La empresa entregará gratuitamente a todo su personal ropa de trabajo (pantalón y camisa) según se reglamenta en los artículos siguientes.

Artículo 24º. El personal de las Secciones Chipera, Caldera (alimentación de leña), taller mecánico de mantenimiento, taller de máquinas herramientas, taller de cañerías, taller de montajes, caldera de PRS, caustificación, depósito de madera, planta de

celulosa kraft, resina, cellier y ayudante de cilindrero de preparación de pasta de continua III recibirá 2 equipos de ropa de trabajo por año.

En caso de evidente deterioro se podrá adquirir un tercer equipo a precio de costo.

Artículo 25°. Las secciones no mencionadas en el artículo anterior recibirán un equipo de ropa de trabajo por año.

En caso de evidente deterioro se podrá adquirir otro equipo a precio de costo.

A estas secciones, en el primer año, se les entregarán dos equipos de ropa, a los efectos de posibilitar el lavado semanal.

Artículo 26°. El personal utilizará durante toda la jornada de labor el equipo de ropa, no pudiendo desempeñar sus tareas sin las mismas.

Artículo 27°. Es responsabilidad del operario de mantener el buen estado, durabilidad y evitar la sustracción de la ropa de trabajo.

Capítulo VI. – Calzado de Seguridad

Artículo 29°. La empresa entregará gratuitamente a todo el personal calzado de seguridad según se reglamenta en los numerales siguientes:

Artículo 30°. El personal recibirá un par de calzado por año.

Artículo 31°. El personal utilizará durante toda la jornada de labor el calzado de seguridad, no pudiendo desempeñar sus tareas sin los mismos.

Artículo 32°. Es responsabilidad del operario mantener el buen estado, durabilidad y evitar la sustracción del calzado de seguridad.

Artículo 33°. La entrega de los nuevos zapatos se efectuará contra entrega del calzado anterior.

Artículo 34°. En caso de deterioro o extravío podrá adquirir un nuevo par a precio de costo.

Capítulo VII. – Vestuario

Artículo 36°. La fábrica construirá un vestuario centralizado cuya característica y uso serán de acuerdo a las normas del MTSS.

Capítulo VIII. – Condiciones de Seguridad en la Planta Industrial

Artículo 38°. Inspecciones realizadas al generador de vapor por los técnicos de Ministerio de industrias y Energía.

Artículo 39°. Aumento del área de trabajo en la zona del “canalón de fundido”. Los elementos de protección personal que eventualmente puedan faltar se proporcionarán.

Artículo 40°. (Planta de Celulosa Kraft). Se revisará semanalmente las fechas de vencimientos de los filtros de las máscaras con cannister y proporcionarán protectores auditivos.

Artículo 41°. La empresa construirá una instalación definitiva para el agregado de hipoclorito de agua.

Artículo 43°. La empresa construirá un sistema que disminuya la intensidad del esfuerzo físico para la descarga de los camiones e instalará un sistema de extracción forzada en la zona de descarga de madera.

Capítulo IX. – Régimen de operación en el sector rural

Artículo 44°. Las partes convienen en solicitar al MTSS la autorización correspondiente para hacer aplicable al personal del “sector rural” las disposiciones del decreto del 29/10/1957, que determina la limitación de 144 horas de trabajo en un ciclo de tres semanas, se considerará que las horas que excedan de 144, cumplidas en el ciclo de tres semanas serán extras y se abonarán con un recargo del 100%.

Artículo 45°. La empresa se compromete, en caso de tener personal a la orden en los campos, a asegurar un mínimo de cuatro horas diarias pagas.

Capítulo X. – Ropa de trabajo en el Sector Rural

Artículo 46°. Se entregará gratuitamente a todo el personal rural un equipo de ropa de trabajo por año (pantalón y camisa).

En caso de deterioro los obreros podrán adquirir un segundo equipo a precio de costo. En el primer año se entregarán dos equipos de ropa a los efectos de posibilitar el lavado semanal.

Artículo 47°. La empresa dispondrá de equipos de lluvia para cuando las condiciones de trabajo lo requieran.

Artículo 48°. El personal utilizará durante la jornada de labor el equipo de ropa, no pudiendo desempeñar sus tareas sin los mismos.

Artículo 49°. Es responsabilidad del operario mantener en buen estado, durabilidad y evitar la sustracción de la ropa de trabajo.

Capítulo XI. – Condiciones de Seguridad e Higiene en el Sector Rural

Artículo 50°. Se suministrarán casilleros con porta candado en todos los campos en que haya instalaciones ocupadas por personal.

Artículo 51°. Se proveerán sistemas de calentamiento de agua para ducharse en todos los campos en que haya instalaciones y estén ocupados por personal.

Artículo 52°. Se proporcionarán mesas de dimensiones adecuadas y asientos en cantidad suficiente para los locales comedores en todos los campos en que haya instalaciones ocupadas por personal.

Artículo 53°. Se acondicionarán las viviendas en todos los campos en que haya necesidad de personal en forma permanente.

En caso contrario, no será obligación acondicionar la vivienda pero se colocará un cartel bien visible con la leyenda: “NO HABITABLE”.

Artículo 54°. En todos los campos en que haya instalaciones para el personal y depósito de combustibles y sustancias químicas se mantendrán esos productos debidamente rotulados, especificando el contenido de los envases y totalmente separados de los alimentos. Asimismo se colocarán carteles bien visibles alertando sobre los cuidados a tener en el manejo de combustible, productos químicos y alimentos.

Artículo 55°. La empresa presentará ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social las solicitudes efectuadas a OSE, para el análisis de potabilidad de las aguas de todos los campos.

Artículo 56°. En todos los campos en que haya instalaciones habitadas por personal, con provisión de agua potable insuficiente, la empresa proporcionará depósitos suplementarios de por lo menos 1.000 litros.

Artículo 57°. En el campo N° 1, se cubrirán los manchones de las bombas eléctricas, se adecuarán las instalaciones eléctricas del vivero y de la sala de bombas y se protegerá la sierra circular.

Artículo 58°. En el campo N°1, se adecuará el local de conservación de combustible del depósito de madera y el baño de acuerdo a las especificaciones del informe inspectivo.

Artículo 59°. En el campo N° 2 se alargará el caño de escape del motor de la bomba y se asegurará el correcto funcionamiento de la misma.

Artículo 60°. En el campo N° 12, se reparará el molino de viento y se instalará una pileta en la cocina. Asimismo se proporcionarán las comodidades necesarias para el personal y se colocarán letreros bien visibles con la leyenda “NO HABITABLE” en las casillas existentes.

Artículo 61°. En el campo N° 12B, se instalará una pileta en la cocina de acuerdo a lo establecido en el informe inspectivo.

❖ **Convenio de 1991**

En Juan Lacaze, a los nueve días del mes de abril de mil novecientos noventa y uno entre por una parte Fábrica Nacional de Papel Sociedad Anónima, en adelante denominada La Empresa, y por otra parte el Centro Unión Obrero Papeleros y Celulosa (CUOPYC), en adelante denominada Sindicato, acuerdan:

Capítulo I. – Régimen de Operación de Planta industrial de Fanapel S.A..

Artículo 2°. El régimen de trabajo normal para el personal afectado a turnos rotativos será de seis días normales y dos días de descanso con una compensación del doce por ciento.

Las características de funcionamiento continuo de trabajo, exigen que el relevo de la dotación de cada máquina o planta continua sea en el lugar habitual de trabajo.

Artículo 3º. El turno de mantenimiento rotativo (Taller Mecánico, Taller de Máquinas Herramientas y Taller Eléctrico) trabajará en el régimen de 16 semanas en turnos rotativos y 16 semanas con descanso dominical.

Artículo 4º. Los sectores de mantenimiento, se acogerán al sistema de guardias domiciliarias que se establece a continuación, siendo obligatoria la concurrencia solamente en caso de llamado explícito.

- a) El ciclo de guardia será de lunes a domingo incluyendo feriados pagos.
- b) Al personal de guardia que permanece en su domicilio a la orden de la Fábrica, se le abonará una compensación equivalente a cuatro jornales básicos por el ciclo completo de la guardia, con excepción del caso previsto en el f. de este artículo.
- c) La totalidad de las horas efectivamente trabajadas será con pago doble.
- d) El personal de guardia debe permanecer en su domicilio durante el período de guardia.
- e) Si por motivos ocasionales se ve imposibilitado de permanecer en su domicilio, debe coordinar con otro operario para que éste cubra su guardia, poniendo en conocimiento de esta situación al Supervisor inmediato.
- f) El operario que no haya cumplido con lo establecido en el numeral anterior y que no se encuentre en su domicilio cuando es requerido, perderá la totalidad de la compensación de la guardia semanal, quedando automáticamente de guardia el operario al que le corresponde la semana siguiente, a quien se le liquidará la compensación de guardia proporcionalmente a los días que permanezca en la misma.
- g) En los casos en que el personal de guardia permanezca trabajando después de la hora cero, no concurrirá a trabajar en el período inmediato de 7 a 11 en los días lunes a viernes o de 6 a 11 y 30 en los días sábados, por lo cual percibirá su jornal como si trabajara efectivamente.
- h) El personal que sea citado a trabajar entre la hora cero y las cinco será considerado en la forma establecida en el numeral anterior. El personal que

sea citado a partir de la hora cinco deberá permanecer en sus funciones hasta la hora de salida del turno matutino, no correspondiéndole el pago de las horas en caso de retiro anticipado.

- i) Lo establecido en los numerales g y h se hace extensivo a todo el personal de Talleres, esté o no de guardia.

Artículo 5º. Los sistemas de guardias y turnos tienen por objeto que el personal afectado a los mismos pueda atender las necesidades que se plantean para la solución de situaciones en procura del funcionamiento continuo de la Fábrica, aún en los casos en que para ello deban desarrollar actividades que no sean las específicamente referidas a su especialización.

Artículo 6º. Cuando con la debida anticipación el sector Ingeniería disponga realizar a partir del día siguiente tareas en turno extendido – más de 8 horas de trabajo -, el personal afectado que no esté dispuesto a cumplir el horario establecido deberá comunicar su negativa el día anterior. Los operarios a quienes se les haya citado para cumplir horas extras y el día anterior no hayan manifestado su voluntad de no cumplirlas, deberán hacerse presentes en el horario de citación (06:00). En caso de llegar después de las seis (06:00), pero antes de las siete (07:00), se considerará como “llegada tarde” pero sin pérdida de la Prima por Asistencia. Si llegara luego de la hora siete (07:00), se considerará como “llegada tarde” con pérdida de la Prima por Asistencia.

Artículo 7º. En caso de reparaciones por máquina parada (Continuas, PRS, PCK, etc.), el personal de los sectores de mantenimiento que cumpla turno corrido trabajará, a pedido del Supervisor y de común acuerdo, la media hora de descanso, recibiendo por ésta, paga doble.

Artículo 8º. La media hora de descanso del turno nocturno (22 a 6 horas) del personal de mantenimiento (Taller Mecánico, Eléctrico y Máquinas Herramientas) que cumple turnos rotativos la tomará en horario disponible, recibiendo por esto paga doble de la media hora de descanso.

Capítulo II. – Licencias

Artículo 9º. La licencia será totalmente rotativa según sistema aprobado por las partes y documentado.

Artículo 10º. En los sectores de producción y en aquellos casos en que la programación de la producción lo permita, se podrá convenir el fraccionamiento de la misma en dos períodos.

Artículo 11º. A partir de 1992 el personal de mantenimiento será distribuido, a los efectos del goce de la licencia, en 6 grupos que rotarán entre sí. De los cuales, 3 grupos gozarán de la licencia en el período comprendido entre el 15 de enero y el 15 de abril, y los otros 3 grupos, del 15 de setiembre al 15 de diciembre de cada año.

Artículo 12º. Dentro del período de licencia anual se computarán lunes y martes de carnaval y la semana de turismo.

Artículo 13º. Cuando por razones de producción o venta se disponga suspender el trabajo en algún sector, el trabajador gozará su licencia no aplicándose el régimen de licencia rotativa.

Capítulo III. – Feriados Pagos

Artículos 17º. El día 1º de mayo concurrirán a trabajar los trabajadores necesarios para el mantenimiento de la operación de los sectores críticos, de tal forma que la convocatoria del día 2 de mayo a la hora seis (06:00) se cumpla con el reinicio de las actividades en todos los sectores de producción.

Artículo 18º. Los días 25 de diciembre y 1º de enero no se trabajará. La operación se paralizará a partir de la hora dieciocho (18:00) del día anterior, reanudándose la actividad a partir de la hora seis (06:00) del día siguiente.

Capítulo V. – Trabajo en domingos y feriados pagos

Artículo 22º. Los días domingo si se trabajara, se pagará doble en todos los casos. Si el domingo coincidiera con el día de descanso y se trabajara, sólo se pagará doble.

Artículo 23º. Los días de descanso, si se trabajara, se pagará doble.

Artículo 24º. Los días feriado pagos, si se trabajara, se pagará el jornal equivalente al triple de lo normal, pago en el que está incluido el jornal correspondiente al feriado pago.

Artículo 25°. Los beneficios regulados por este convenio no serán acumulables a los similares regulados por otras normas.

Capítulo VI. – Tiempo Extra

Artículo 26°. Se comenzará a pagar extra a partir de los quince (15) minutos de cumplida la jornada de trabajo.

Capítulo VII. – Indemnización por Modificación del Sistema de Descanso Semanal y Horario de Trabajo

Artículo 27°. Los operarios que han visto modificado su sistema de horario de trabajo y descanso semanal no manteniéndose en consecuencia el supuesto de hecho que impone el pago de compensaciones especiales, pero que han continuado percibiendo las mismas en carácter extraordinario y en vía transaccional, dejarán de percibir las a cambio de una indemnización por única vez de acuerdo a la siguiente escala: a) Compensaciones entre el 4% y el 6% : 800.000 pesos; b) Compensaciones entre el 10% y el 12%: 1.500.000 pesos; c) Compensaciones entre el 14% y el 17%: 2.000.000 de pesos; y c) Compensaciones del 23.06%: 3.000.000 de pesos.

Artículo 28°. Una vez procedido al pago de la indemnización mencionada, el operario mantendrá su salario básico, su categoría y su antigüedad, y continuará desempeñando tareas con el nuevo régimen de horario de trabajo y descanso semanal sin recibir en el futuro el pago de la compensación que originó la indemnización, declarando que no tiene nada que reclamar por concepto de la compensación que deja de percibir.

Artículo 29°. Este régimen se aplicará a aquellos operarios que trabajen en turnos rotativos permanente, que en el futuro pasen a prestar sus servicios total o parcialmente en régimen de trabajo con descanso dominical, en cuyo caso la indemnización será equivalente a la propuesta en el Artículo 27° de este convenio, ajustada por el índice de incrementos de salarios de la Empresa en el período transcurrido desde este convenio al momento de cambio de régimen de trabajo.

Artículo 30°. Se considerarán operarios en turnos rotativos permanentes aquellos que hayan cumplido sus tareas con ese régimen durante más de un año.

Artículo 31°. Los operarios deberán optar por la indemnización acordada en este convenio o el cese de la relación laboral de trabajo con la indemnización prevista para el despido común.

Capítulo VIII. – Complemento Extraordinario por Acuerdo del Régimen de Trabajo

Artículo 32°. En relación al acuerdo sobre nuevo régimen de licencia anual y trabajo de los sectores críticos en feriados pagos, la Empresa acuerda abonar a su personal un cuatro por ciento (4%) extraordinario sobre los salarios básicos, el cual tendrá vigencia a partir de la firma de este convenio y mientras rijan las condiciones acordadas para esos puntos. Se establece en forma expresa que cesará el pago de esta partida adicional en caso de que quedase sin efecto por cualquier circunstancia el régimen de licencia rotativa y régimen de trabajo en feriados pagos, a cuyo efecto se entenderá que esta partida no integra el jornal básico.

Capítulo IX. – Compensaciones

Artículo 33°. El personal que cumple funciones en horario cortado con un régimen de 48 horas semanales, percibirá por la primera de esas condicionantes y mientras ésta no se modifique, una compensación salarial del diez por ciento (10%).

Artículo 34°. Se establece un sistema de compensaciones para el personal de Talleres de Mantenimiento y Montaje, que se regirá de la siguiente manera: a) Anualmente se establecerá un cuadro con el número de Oficiales, Medio Oficiales, Ayudantes y Peones de cada taller. b) Los cargos tendrán suplentes que se designarán en forma anual y que corresponderán al nivel inmediato inferior del escalafón, los que cubrirán las inasistencias, siempre que estas no sean ocasionadas por el goce de la licencia anual. c) Las compensaciones mayores serán a los siguientes cargos: Oficial Herrero; Oficial Albañil; Oficial Revestidor; Oficial Carpintero; Oficial Rectificador; Oficial Mecánico; Oficial Electricista y Oficial Instrumentista. Cuando se produzca una vacante por ausencia no provocada por el goce de la licencia anual reglamentaria, ésta será cubierta por quien encabece la lista de suplentes correspondiente al cargo inmediato inferior, quien permanecerá en la suplencia, con pago de compensación hasta el reintegro del titular, con un máximo de siete (7) días calendario. Una vez

reintegrado el titular o vencido el plazo de siete (7) días calendario, el suplente pasará a ocupar el último lugar en la nómina de suplentes, y el segundo de la lista pasará a efectuar la suplencia o al primer lugar de la lista, ya sea que el titular continúe faltando o se haya reintegrado a sus funciones.

Artículo 35°. Durante las paradas de mantenimiento que signifiquen más de cinco (5) días de trabajo con horario no menor a doce (12) horas, se pagará un viático por alimentación, equivalente al veinte por ciento (20%) del normal básico diario correspondiente al Ayudante Mecánico.

Capítulo X. – Conflictividad

Artículo 36°. (Comisión de Conflictos) Créase una Comisión Paritaria integrada por dos representantes designados por el Sindicato y dos representantes designados por la Empresa.

Dicha comisión entenderá; a solicitud de las partes, en toda situación y/o reclamo que plantee la Empresa o los Trabajadores por conflictos individuales o colectivos.

En todos los casos, la Comisión deberá reunirse y expedirse en un plazo no superior a las setenta y dos (72) horas hábiles de convocada, pudiendo prorrogarse este plazo de mutuo acuerdo y/o solicitar la asistencia de sus respectivos asesores.

No podrá adoptarse o declararse ninguna medida gremial de cualquier naturaleza, total o parcial, general o sectorial, sin que el punto, tema o reivindicación sea previamente planteado a la Comisión Paritaria y mientras no se apruebe un acta final de desacuerdo.

Artículo 37°. Vencido el plazo y la prórroga si ésta se dispusiera, sin que se arribara a una solución de mutua satisfacción, la Comisión podrá, de mutuo acuerdo, elevar el conflicto a la consideración de una comisión Arbitral, cuyo dictamen por escrito deberá ser presentado en un plazo no superior a las setenta y dos (72) horas y al que deberán ajustarse las partes, dando por finalizado el diferendo.

Artículo 38°. (Elección de la Comisión Arbitral) a) Cada una de las partes designará un árbitro y entre los dos elegirán un tercero; b) La Comisión resolverá por mayoría.

Artículo 39°. Los costos del arbitraje serán de cada una de las partes en lo que se refiere al árbitro elegido por cada una, y por partes iguales en lo que corresponda al tercero.

Artículo 40°. La adopción de cualquier medida de fuerza o presión, total o parcial, general o sectorial de trabajadores afiliados al Sindicato, supondrá de inmediato la no percepción de Prima por No Conflictividad prevista en el presente convenio.

Artículo 41°. La Comisión Paritaria que se crea en el presente y los mecanismos que se establecen, no suponen en forma directa no indirecta que la Empresa no ejerza en toda su plenitud su poder de dirección, organización y disciplina ni por parte de los Trabajadores renuncia a sus derechos gremiales consagrados en el orden legal uruguayo y en la forma y condiciones que estén establecidas o se establezcan.

Artículo 42°. En caso de rescisión del presente convenio, quedará si efecto la presente Comisión Paritaria.

Artículo 43°. Durante el período comprendido entre la fecha de la firma de este convenio y el 30 de abril de 1992, no se producirán despidos por motivos de reestructuras en el funcionamiento de la Empresa.

Artículo 44°. (De los paros)

En casos de paros generales o parciales que involucren al personal de la Empresa, el Sindicato agotará todos los recursos, manifestando desde ya la mejor buena voluntad, para mantener en funcionamiento los sectores críticos, las máquinas continuas y sus bobinadoras, de forma que el paro no afecte el proceso continuo y evitando en lo posible que la reiniciación de las tareas deba hacerse por sectores y en plazo. La disposición de buena voluntad gremial expresada en el párrafo anterior, cesará de inmediato en cuanto se constate que se encuentren trabajando en otras secciones, operarios que no estén afectados a los sectores involucrados en este acuerdo.

A la dotación necesaria para el funcionamiento se incluirán electricistas engrasadores (uno por turno).

Será responsabilidad de la empresa asegurar que el movimiento de madera hacia y desde la Fábrica se reduzca al mínimo.

Artículo 45°. (Prima por no Conflictividad) Si durante la vigencia de este convenio y en el transcurso del período 1° de julio de cada año al 30 de junio del año siguiente, se cumplieren las condiciones sobre no conflictividad acordadas, la Empresa abonará al personal obrero, en la segunda quincena de agosto, una retribución extraordinaria equivalente al 20% (veinte por ciento) de la suma de las fracciones del aguinaldo legal percibidas en los meses de diciembre y junio anteriores.

Artículo 46°. Tendrán derecho a esta redistribución todos los funcionarios que permanezcan al personal de la Empresa al 31 de julio de cada año y que hayan desempeñado tareas en el período anterior al 31 de mayo.

Artículo 47°. Se entenderá por Conflictividad la realización de medidas gremiales de cualquier naturaleza, colectiva, sectorial o grupales, que interrumpan o afecten de cualquier manera el funcionamiento normal de los sectores críticos, Máquinas Continuas y sus Bobinadoras.

Artículo 48°. De cumplirse las condiciones sobre No Conflictividad acordadas en el período enero-junio de 1991, la Empresa abonará al personal obrero, en la segunda quincena de agosto de 1991, una retribución equivalente al veinte por ciento (20%) de la fracción de aguinaldo percibido en junio de 1991.

Capítulo XI. – Evaluación de Tarea

Artículo 49°. Se acuerda efectuar una nueva evaluación de todas las tareas operativas, una vez finalizado el plan de reestructura y de redistribuidas las funciones en toda la Planta Industrial.

Artículo 50°. Las políticas a aplicar en la evaluación serán discutidas en forma previa a su inicio, sin cuyo acuerdo ésta no podrá llevarse a cabo.

Artículo 51°. Esta tarea de evaluación se iniciará no más allá del 1° de marzo de 1992 y la nueva distribución de las tareas deberá operarse en un plazo máximo de doce (12) meses.

Artículo 52°. La aplicación de los nuevos salarios se efectuará a partir del mes inmediato siguiente de finalizada la evaluación de todas las tareas.

Capítulo XII. – Complemento Extraordinario del Aguinaldo

Artículo 53°. La Empresa se compromete a abonar una retribución extraordinaria a su personal en el mes de marzo de cada año, siempre que en el año civil anterior, la producción neta de papel ingresado a depósito supere las veintisiete mil (27.000) toneladas.

Artículo 54°. Esta retribución será equivalente a un porcentaje sobre la suma de las fracciones del aguinaldo generado en el año anterior, y liquidadas en los meses de junio y diciembre, el cual variará de cero por ciento (0%) a cincuenta por ciento (50%) en proporción a los volúmenes de producción logrados en el período, correspondiendo el mínimo de cero por ciento (0%) a la producción de veintisiete mil (27.000) toneladas anuales, y el máximo de cincuenta por ciento (50%) a una producción de treinta mil (30.000) toneladas anuales.

Artículo 55°. La producción mensual acumulable para el cálculo de la producción anual, se medirá mediante la fórmula: ventas del mes más Stock final, menos Stock inicial y menos las compras a Terceros.

Capítulo XIII. – Seguridad, Higiene y Salud

Artículo 56°. El sindicato y la empresa cooperarán en el cumplimiento de las normas y disposiciones de seguridad, higiene y salud en Fanapel.

Artículo 57°. El personal es responsable del cumplimiento de las normas que se establezcan con el fin de preservar su integridad, como la de sus compañeros, equipos e instalaciones.

Artículo 58°. La empresa cumplirá con todas las normas legales vigentes, anexando normativas internas que permitan el cumplimiento del fin establecido, las cuales serán comunicadas por escrito al personal y al sindicato.

Artículo 59°. Es obligación del personal el uso correcto de los equipos de protección personal en las tareas que se establezcan como necesarias, al igual que el mantenimiento en buenas condiciones de uso del equipo que se le suministre, controlando antes de cada uso, su buen estado.

❖ Convenio de 1995

En la ciudad de Montevideo, el día 28 de diciembre de 1995 entre por una parte Fábrica Nacional de Papel Sociedad Anónima (en adelante Fanapel), y por otra parte El Centro Unión Obreros Papeleros Y Celulosa (en adelante CUOPY), se acuerda el presente convenio:

Capítulo I. – Antecedentes

Artículo 1º. (Situación General). El presente convenio responde a la necesidad de adecuar las condiciones de trabajo y relacionamiento entre Fanapel y sus trabajadores a las realidades de una coyuntura socio-económica nacional y regional en cambio permanente, que no es ajena a los procesos que se verifican en los mercados internacionales. Las transformaciones operadas en el mapa político internacional, la globalización de la economía, el vertiginoso impulso de los medios informáticos y de comunicación, sumado a la caída de las barreras y protecciones arancelarias, imponen una adecuación de las formas de funcionamiento y los niveles de producción y calidad, necesidad que es reconocida por las partes y a cuyo abordaje apunta este instrumento.

Artículo 2º. (Situación de Fanapel). Con el objetivo de ubicarse en un plano competitivo a nivel internacional, transformándose en una empresa netamente exportadora, Fanapel ha encarado un intenso programa de muy importantes inversiones, que por su magnitud adquiere el carácter de irreversible. Dicho programa implica la introducción de nueva tecnología, la adopción de nuevas políticas de gestión y organización, y exige una modalidad de relacionamiento entre la empresa y los trabajadores fundada en el principio de cooperación, clave para la implementación de los cambios proyectados.

Artículo 3º. (Situación de las partes). Las partes reconocen que están haciendo un esfuerzo trascendente en el sentido de orientar las relaciones de trabajo, de manera que en conjunto puedan efectivamente contribuir al desarrollo personal de los trabajadores, a la expansión progresiva de la empresa y al respeto a la comunidad en

que ambas partes se insertan. En tal sentido aceptan que el trabajo en conjunto es indispensable para implementar las necesarias innovaciones tecnológicas y de organización que se prevén en este convenio, que deberán conducir a niveles ascendentes de calidad, competitividad y productividad, imprescindibles para satisfacer las crecientes exigencias de los clientes, en un mercado cada vez más amplio y competitivo, atento a que las partes consideran este punto como esencial para el sostenimiento económico de la empresa y de quienes de ella dependen.

Artículo 4º. (Características del Convenio Colectivo). Por la naturaleza y trascendencia de los cambios en el escenario y la consecuente necesidad de un modelo organizacional y de relaciones laborales diferentes, los otorgantes acuerdan establecer un marco que delimite los mismos, definiendo propósito y principios que permitan, en un ámbito de integración paritaria, por mecanismos pre establecidos, la adopción de todas las medidas que la transición imponga.

Capítulo III. – Propósitos Generales – Información

Artículo 6º. Es propósito del Convenio colectivo el regular las relaciones laborales en el marco de una visión y misión de la empresa, compartida por las partes, que implica cambios tecnológicos y un nuevo diseño de organización que incorpora, entre otros, el trabajo en equipo.

Artículo 7º. En todo caso los principios de respeto recíproco, objetividad y equidad en el trato y en las decisiones, transparencia en la información del presente instrumento.

Artículo 8º. La importancia de los cambios y políticas a implementar hacen imprescindible un intercambio fluido de la información necesaria entre las partes, tomando en consideración los aportes que efectúen los trabajadores. En tal sentido Fanapel se compromete a suministrar los datos referentes a su situación económica y financiera, situación de los mercados, análisis y perspectivas, programas de inversión y toda otra información que sea congruente con los propósitos de este convenio.

Capítulo IV. – Estabilidad Laboral

Artículo 9º. Se procurará mantener el actual nivel de empleo, siempre que no se produzcan cambios (incorporación de nuevas tecnologías, cambios organizacionales,

crisis económicas), que afecten las condiciones existentes a la firma de este documento. En ningún caso se adoptarán decisiones al respecto sin el previo análisis y consideración conjunta en el marco de la Comisión Bipartita, quedando comprometidas las partes a suministrar a dicha comisión toda la información que fuera necesaria para el correcto estudio de la situación.

Artículo 10º. Quedan comprendidas entre las facultades de dicha comisión, la elaboración, formulación e implementación de propuestas alternativas a la reducción de personal, tales como los traslados de sección (siempre que la calificación lo permita o sea posible la recapitación), la reducción de la jornada, el seguro de paro, la jubilación de personas con causal jubilatoria, los despidos incentivados, etcétera, así como la determinación del carácter transitorio o permanente de las medidas propuestas. La disminución definitiva de personal sólo podrá darse ante el agotamiento de las vías antedichas o ante la imposibilidad de su puesta en práctica.

Capítulo V. – Sistema de Contrataciones

Artículo 11º. (Principios Generales). Fanapel privilegiará la provisión de los cargos vacantes con trabajadores ya integrados a la compañía, respetando en todo momento los principios rectores de igualdad de oportunidades y no discriminación de especie alguna. Únicamente se contratará personal externo cuando se determine la imposibilidad de cubrir las vacantes con personal interno, aplicando un procedimiento de selección técnico y objetivo.

Artículo 12º. (Del Procedimiento). Las contrataciones se harán tomando como base el sistema que proponga la Comisión Bipartita y que sea aceptado por las partes.

Capítulo VI. – Contratación de Trabajo Temporal, Eventual – Contratación de Empresas – Subcontratación

Artículo 13º. (Principio General). Cuando las necesidades de funcionamiento así lo exijan, y para aquellas tareas que por su alta o baja especialización, por su carácter coyuntural o excepcional, o por no formar parte de los procesos centrales de producción, no puedan ser satisfactoriamente cubiertas con personal propio, podrá recurrirse a la contratación de empresas suministradoras de personal externo

(entendiendo por tal al de empresas subcontratadas o suministradoras de mano de obra temporal) se utilizará para desplazar o sustituir permanentemente al personal propio de la empresa de los procesos centrales de producción.

A los efectos de la aplicación de lo establecido en los párrafos anteriores de este artículo, se establece que los sectores afectados a los procesos centrales de producción son: Planta de celulosa Kraft, Preparador de madera, Suministro de agua, Vapor, Aire y Energía eléctrica, Mantenimiento específico vinculado estrechamente con la Fabricación de Papel, Preparación de pasta, Fabricación de Papel, Estucadora, Terminación y Planta de Recuperación de productos químicos.

Artículo 14°. (Condiciones de trabajo). Las partes se obligan a velar por el cabal cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, tanto por el personal permanente como por los trabajadores que ingresen a trabajar mediante alguna de las formas referidas en el Art. 13°. Queda establecida la obligación para Fanapel de asegurar por todos los medios a su alcance, el cumplimiento de las normas que regulan los aportes a la seguridad social por parte de las empresas que contrate, requiriendo a tales efectos la presentación de toda documentación acreditante.

Capítulo VIII. – Organización del Trabajo

Artículo 17°. (Principio general). Con el propósito de alcanzar el objetivo común de mejora de calidad, productividad y competitividad, se fomentará el compromiso y la capacitación de los trabajadores, y se implementarán equipos de trabajo, siendo determinantes en su conformación la multihabilidad y la polifuncionalidad.

Artículo 18°. (Trabajo Continuo). Será competencia de la Comisión Bipartita analizar y canalizar propuestas que optimicen el tiempo de marcha de los sectores continuos, así como determinar las condiciones en que las tareas habrán de prestarse, teniendo en cuenta las prácticas habituales de las industrias de proceso continuo.

Artículo 19°. (Organización de los equipos). A) Dotaciones. Cada grupo o equipo de trabajo tendrá una dotación mínima que será determinada en forma consensuada por las partes, de acuerdo a un análisis técnico y objetivo. Del mismo modo, se definirá para cada equipo un mínimo crítico de dotación que será tenido en consideración al

momento de cubrir inasistencias. En tal sentido, no se cubrirán inasistencias en aquellos equipos cuyos niveles de dotación no se vean afectados por debajo de dicho mínimo crítico. B) Grupos de Soporte. Se analizará la creación de “grupos de soporte” por sector de actividad, conformado por trabajadores eventuales o efectivos de la empresa. Su finalidad sería cubrir las necesidades producidas en situaciones imprevistas, licencias, ausencias prolongadas, o de pico de actividad, o cuando se presentaran problemas con equipos afines. En aquellos momentos en que no fuera necesario su trabajo en el sector correspondiente, el grupo de soporte podría estar afectado a capacitación.

Capítulo IX. – Capacitación – Carrera Funcional

Artículo 20º. (Principio general). Considerando a las personas como factor clave para el éxito de la empresa, se priorizará la capacitación del personal en tanto elemento imprescindible para alcanzar niveles de productividad, rendimiento y eficiencia que posibiliten el logro de los objetivos buscados, quedando comprometidas las partes a fomentar e impulsar iniciativas al respecto, dando la importancia que corresponde a las áreas de higiene y seguridad en el trabajo, orden y limpieza y medio ambiente.

Artículo 21º. El desempeño, los conocimientos teóricos, y los conocimientos prácticos, serán los tres pilares básicos sobre los que se apoyará la carrera funcional. La certificación de los conocimientos se hará mediante pruebas o procedimientos técnicos objetivos.

El concepto de desempeño comprende la aplicación eficaz de los conocimientos, teóricos y prácticos, el cumplimiento de las normas de trabajo, disciplina, seguridad, actitud hacia el trabajo, etc.

La postulación a la capacitación será libre y la selección de los postulantes o aspirantes corresponderá al Facilitador y a su equipo de trabajo.

Será competencia de la Comisión Bipartita, determinar la estructuración y las habilidades específicas necesarias para cada equipo.

Capítulo X. – Sistema de Remuneraciones

Artículo 22º. Ambas partes coinciden que el nuevo sistema de trabajo que se plantea como objetivo y que ya está en proceso, requerirá modificar el sistema actual de remuneraciones.

El mismo deberá contemplar que su aplicación tendrá que estimular el desempeño del trabajador, para el logro del objetivo de hacer de Fanapel una empresa internacionalmente competitiva.

La Comisión Bipartita diseñará un nuevo sistema de remuneraciones que sustituirá al régimen vigente establecido por el convenio de 1991.

Las partes visualizan un sistema que incluya los siguientes elementos:

- a) El sistema de remuneraciones tendrá una composición mixta, en el cual se contemplará una retribución fija y otra variable.
- b) La retribución fija estará representada por el Salario Básico, el cual surgirá del análisis de la complejidad del puesto ocupado, conocimientos y habilidades requeridos para el mismo.
- c) La retribución variable tendrá en cuenta la performance de la empresa, considerando la situación financiera y su competitividad.

El proceso es complejo y demandará un tiempo prudencial para el diseño, tanto del sistema de trabajo como de su correspondiente compensación. Las situaciones especiales que ya se han producido en el proceso iniciado y que merezcan un tratamiento especial previo dentro del período de transición, serán consideradas para su solución en la Comisión Bipartita.

Capítulo XI. – Comisión Bipartita de Seguimiento e Interpretación del Convenio

Artículo 23º. (Principios general). Las partes se comprometen a realizar los máximos esfuerzos a efectos de salvar las diferencias que puedan surgir en la aplicación del presente convenio, evitando en lo posible la adopción de medidas gremiales totales o parciales, generales o sectoriales, sin el previo agotamiento de todos los medios de entendimiento que sean compatibles con los objetivos del mismo.

Artículo 24º. (Seguimiento y administración del Convenio). A fin de velar por la correcta aplicación de este presente convenio colectivo, en aras de garantizar el

cumplimiento de sus propósitos generales, se constituye una Comisión de Seguimiento y Administración, la cual, y sin perjuicio de las potestades que se le atribuyen en el texto del convenio, adecuará su actuación a las siguientes normas:

Artículo 25º. (Composición). La Comisión de Seguimiento se integrará por tres (3) representantes de Fanapel y tres (3) representantes del CUOPYC, requiriéndose un quórum mínimo para sesionar de dos (2) representantes de cada parte. Es potestad de cada parte solicitar la asistencia de los asesores que estime necesarios, los cuales tendrán voz pero carecerán de voto. Cada parte designará a sus representantes y lo comunicará a la otra antes de la primera reunión.

Artículo 26º. (Convocatoria). Cualquiera de las partes podrá convocar a la Comisión, debiendo notificar a la otra con una antelación de al menos tres días, informando además del tema que motiva la convocatoria.

Artículo 27º. (Potestades). Sin perjuicio de lo establecido en el texto de este convenio, se entenderán comprendidas entre las funciones de esta comisión, las siguientes:

1. El seguimiento e impulso de la transición hacia el nuevo sistema de trabajo, así como determinar su sistema de remuneraciones con un plazo que vence el 30 de abril de 1996.
2. El estudio y propuesta de soluciones a las situaciones especiales que se mencionan en el último párrafo del Art. 22º. El pago de estos ajustes se realizará con retroactividad según corresponda y no anterior al 1º de diciembre de 1995.
3. Incentivar el trabajo conjunto, orientando el mismo a niveles progresivos de productividad, competitividad y calidad de vida en el trabajo.
4. Evaluar la aplicación del Convenio Colectivo, y los resultados de los programas de productividad, calidad, eficiencia, capacitación, eficacia y reducción de costos innecesarios.
5. Negociar la revisión y consolidación del convenio colectivo de 1991 y redactar su integración con el que en este momento se firma.
6. Fomentar el respeto, la cooperación, la solidaridad y el progreso recíproco.

7. Cuidar de los intereses generales por encima de los planteos individuales o de grupo.
8. Evaluar y promover los canales de información, participación y consulta mutua.
9. Designar sub. comisiones permanentes o provisorias.
10. Propiciar la realización de eventos sociales y culturales que persigan el crecimiento personal y el estrechamiento de vínculos entre las partes.
11. Interpretar las disposiciones del presente convenio, disponiendo lo necesario para el correcto cumplimiento de sus propósitos y objetivos.

Artículo 28°. (Resoluciones). Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán por mayoría comprometiéndose las partes a agotar los esfuerzos para lograr el consenso. En caso de discrepancias, y siempre que el tema lo amerite, las partes, de común acuerdo, procederán al nombramiento de un árbitro amigable y componedor cuya designación cuente con la anuencia de las partes. El dictamen de éste se tendrá como definitivo.

❖ **Convenio de 2000**

En Juan Lacase el primero de setiembre del año 2000, por una parte Fábrica Nacional de Papel S.A. (en adelante Fanapel), y por otra parte el Centro Unión de Obreros Papeleros y Celulosa (en adelante CUOPYC), acuerdan los siguiente.

Primero: Fanapel y CUOPYC acuerdan por el presente documento, formas alternativas a la realización de coberturas por inasistencias, y su correspondiente sistema de remuneración.

Segundo: El personal de Fanapel de los sectores involucrados en este acuerdo, se responsabiliza por el cumplimiento del mismo, teniendo en cuenta de que este se realiza con los objetivos de: a) Alcanzar un ahorro de costos fijos, y b) Evitar la reducción de dotaciones no acordadas entre Fanapel y CUOPYC. CUOPYC asume el compromiso de cubrir todas las inasistencias que pudiesen producir la parada de un determinado sector o una pérdida en el estándar de calidad requerido por los clientes.

Tercero: La intención de las partes firmantes de este acuerdo es otorgarle mayores grados de responsabilidad a los líderes de los equipos de operación (panelistas, conductores, maquinistas, cilindrerros, etc), en la administración y organización de las estructuras de personal, para que las actividades y la correspondiente carga de trabajo se desarrollen con normalidad, manteniendo las dotaciones que se detallan más adelante, dadas las actuales condiciones tecnológicas. Esta administración y coordinación se realizará en acuerdo con la correspondiente supervisión y Jefatura del Sector. La discusión por la posible re – adecuación de dotaciones que sea necesario realizar por la incorporación o la transformación tecnológica, se realizará dentro del marco del Convenio firmado entre Fanapel y CUOPYC en diciembre de 1995, en el ámbito de la Comisión Bipartita, en la cual se determinarán los acuerdos alcanzados. Ante la re – adecuación de dotaciones no acordada entre Fanapel y CUOPYC, el presente convenio caduca.

Cuarto: A tales efectos, se ha acordado la aplicación individual o conjunta de alternativas flexibles de cobertura de inasistencias, las cuales serán optativas, quedando a decisión del personal involucrado, con la orientación del responsable del equipo sobre cuál mecanismo aplicar para la cobertura. Las tres alternativas de aplicación son las siguientes:

1 – Si la falta es justificada, la cobertura por el sistema de préstamo de horas será considerada como prioritaria, pero no excluyente de las otras dos alternativas. En los casos en que la devolución de horas por parte de un operario supere las 4 horas adicionales al horario habitual, se proveerá de la correspondiente comida. Además del préstamo de horas, continúan siendo válidos los mecanismos de cambios de turno, y cambios de libres para aquellos casos de necesidad de alguna persona, que tenga el acuerdo con el compañero de trabajo, y donde haya antelación en el aviso como hasta ahora. Las coberturas flexibles mencionadas en el apartado anterior no tendrán topes de duración para su utilización, quedando a decisión de los interesados que acuerden dicho sistema de cobertura, el tiempo en que se extenderán los mismos.

2 – Cuando se consideren agotadas las alternativas de cobertura por acuerdo entre los operarios en régimen de préstamo de horas, cambios de turno o cambios de libres, las personas que cubren las ausencias podrán ingresar en un régimen de cobertura en el cual el tiempo extra trabajado será retribuido con el pago simple de las horas adicionales cumplidas y una cantidad idéntica de horas libres (franqueo simple de horas).

Alternativamente, a elección del trabajador que realiza la cobertura, la retribución del tiempo extra trabajado podrá ser realizado mediante el otorgamiento del doble de las horas trabajadas como horas libres (franqueo total de horas). El tiempo libre que surja tanto del franqueo simple, como del franqueo total, podrá ser usufructuado en aquellos períodos del año en que exista cobertura y previa coordinación y autorización con la jefatura del sector. En estos casos, las horas libres que corresponda usufructuar por el sistema de franqueo serán retribuidas en idéntica forma a la que hubiera correspondido si el funcionario hubiese trabajado, en el momento del efectivo goce de las mismas. Esta alternativa tendrá un tope de horas a franquear por año. Dicho tope surgirá de la evaluación de los tres primeros meses de aplicación del sistema.

3 – A los efectos de disponer de un mecanismo alternativo flexible que permita asegurar la provisión de la cobertura de inasistencias, y en adición a los métodos de préstamo de horas, cambio de libres o turno, y al franqueo de horas, se conviene el establecimiento de un sistema de guardias por sector, el cual se regirá por los siguientes principios:

a) Los grupos de cobertura de inasistencias mediante guardias estarán integrados por todos los integrantes de los equipos de trabajo, que se desempeñen en el turno II (de 14 a 22 hs), que manifiesten su voluntad por escrito en una planilla que a tales efectos se dispondrá en el Departamento de Recursos Humanos.

b) Por la firma del presente acuerdo Fanapel dispone asignar una cifra equivalente a Uds. 60000 para retribuir el sistema de guardias. Los trabajadores que manifiesten su adhesión al sistema previsto en el literal anterior percibirán una suma igual a al

resultante del cociente entre los Uds. 60000 anuales y el número total de afiliados a CUOPYC pertenecientes a los sectores involucrados que se integren a este sistema. Con esa misma suma se retribuirá a los trabajadores no afiliados que se integren al sistema. El importe resultante será liquidado como una partida complementaria para el mejor goce de la licencia la cual se abonará conjuntamente con el salario vacacional.

Quinto: Se acuerda que el tope máximo para la realización de coberturas de inasistencias aplicando los sistemas antedichos, sea de 10 días por persona y por mes. En los casos en que la inasistencia tenga una duración estimada superior a un mes, se contratará en carácter eventual una persona para cubrirla. Esa contratación deberá ser definida por la Comisión Bipartita, dentro de los primeros 10 días de producida la inasistencia. Por el sistema de coberturas detallado en el presente convenio, se cubrirán hasta 30 días de dicha inasistencia, contándose los mismos a partir del primer día en que el trabajador eventual este disponible. Los 30 días indicados son considerados por ambas partes como el tiempo mínimo indispensable para una capacitación inicial del trabajador.

Sexto: En caso de enfermedades de corta duración, y contando con la voluntad del trabajador, se podrán utilizar las horas acumuladas ganadas como libres, por franqueos previos, para compensar los jornales perdidos por dicha enfermedad.

Séptimo: El sistema de coberturas de inasistencias que se plantea en el presente convenio no incluye la cobertura de licencias ni las vacantes permanentes.

Octavo: El presente acuerdo no incluye la forma de remuneración de las horas extras que debieran realizarse en trabajos especiales, ni en los feriados pagos. En esos casos la remuneración se hará de acuerdo al sistema legal vigente.

Noveno: Los sectores de Planta Industrial involucradas en el presente convenio, y sus respectivas dotaciones por turno, son las siguientes: P.R.S.: 6 operarios; P.C.K.: 6 operarios; PM1: 3 operarios; PM2: 3 operarios; PM3: 4 operarios; Preparación de Pastas: 5 operarios; Cellier 1 operario; Servicios Auxiliares: 5 operarios; Terminación: 21 operarios, Estucadora – Supercalandra: 7 operarios; Chipera: 3

operarios; Cancha: 3 operarios. Estas dotaciones se aceptan como válidas, en tanto no existan cambios tecnológicos, y/o de organización del trabajo que obliguen a su re – estudio. Asimismo, las dotaciones indicadas son referencia por debajo de las cuales comienzan a operar los mecanismos descritos en el sistema que se acuerda en el presente convenio. En el caso del sector Terminación, el mismo seguirá rigiéndose por la aplicación de la flexibilidad en la operación, de acuerdo a las necesidades determinadas por el programa de entregas a los clientes, manteniendo permanente información y comunicación con los conductores de las máquinas bobinadas, cortadoras y embaladoras, a los efectos de mantener las dotaciones.

Décimo: CUOPYC asume la responsabilidad de su cumplimiento, manifestando su buena voluntad par que sus afiliados velen por el respeto de los acuerdos logrados, y puedan así, recibir las prestaciones negociadas. Por este acuerdo, CUOPYC se compromete a realizar la cobertura de la inasistencia registrada, quedando por parte de FANAPEL la responsabilidad de la convocatoria al personal no afiliado a CUOPYC.

Décimo Primero: A los efectos de realizar el seguimiento y la evaluación de la aplicación y el cumplimiento de todos los acuerdos alcanzados en el presente convenio se conformará una Comisión de Seguimiento del Convenio, que realizará su primer balance a los tres meses de firmado el mismo. Dicha Comisión estará integrada por dos miembros de la Comisión Bipartita y dos delegados del Grupo de Mejora.

• **Convenio regulatorio de las relaciones laborales en Ipusa**

❖ **Convenio Colectivo de abril de 1997**

En Pando, a los 17 días del mes de abril de mil novecientos noventa y siete, por una parte IPUSA, representada en este acto por el Sr. Patricio Burgos Valenzuela y el Sr. Jorge Schurmann Martirena, y por otra parte el Sindicato de Trabajadores de IPUSA, representado en este acto por los Sres. Walter Daleiro, Daniel Laborite y Héctor Villafán, convienen en celebrar un Convenio Colectivo que alcanza al personal hasta el nivel inmediatamente inferior al de Supervisores y que regirá por las disposiciones siguientes sustituyendo todas las anteriores convenciones laborales en materia salarial, suscritas entre las partes.

Ajuste Salarial: Los salarios básicos de los trabajadores de IPUSA, se ajustarán primero en forma cuatrimestral y los cuatro ajustes posteriores en forma semestral de acuerdo al siguiente detalle:

- a) Los incrementos salariales se producirán en las siguientes fechas: 01.03.97, 01.09.97, 01.03.98, 01.09.98 y 01.03.99
- b) El ajuste salarial a aplicarse el 01.03.97, será del 5.75%, porcentaje que resulta de aplicar la fórmula de cálculo del Convenio anterior.
- c) Para determinar el ajuste a aplicar durante el resto de la vigencia del convenio colectivo, se atenderán a las bases siguientes:
 - IPC: variación desde el inicio del semestre anterior a la fecha de otorgamiento del aumento.
 - Dólar: variación desde el inicio del semestre anterior a la fecha de otorgamiento del aumento.
 - Base: 88% sobre la variación del IPC desde el inicio del semestre anterior a la fecha de otorgamiento del aumento.

El porcentaje de ajuste salarial a otorgar, será el menor de comparar la variación del IPC y la variación del dólar promedio mensual, según Banco Central del Uruguay e Instituto Nacional de Estadística, en cada semestre. En caso de que el porcentaje resultante sea inferior a la “Base”, se aplicará ésta.

- d) En caso de que antes del vencimiento de alguno de los semestres, la variación del IPC, sea igual o superior al último aumento salarial otorgado, se concederá en ese momento, un aumento de salarios a cuenta del correspondiente para el período. El porcentaje de aumento a conceder será el determinado por el procedimiento previsto en el literal anterior. A la fecha que deban ajustarse los salarios de acuerdo a lo previsto en el literal a) precedente, se dispondrá la reliquidación que corresponda.

Aumentos: Cualquier aumento salarial que se conceda en fecha distinta a la prevista en este acuerdo o por un porcentaje diferente, se considerará otorgado a cuenta del siguiente que corresponda conceder en aplicación del Convenio Colectivo. Lo expresado, rige incluso para cualquier otro aumento de salario obligatorio que se disponga para la empresa, o el sector de actividad por cualquier método de fijación de salarios.

Reducción de Personal: Las partes acuerdan en que, dada la necesidad de reducir la plantilla de empleados de IPUSA como una de las formas de disminuir costos operativos y mejorar la eficiencia de los procesos de trabajo y ante la incorporación de nueva tecnología y equipamientos industriales que reducen la dotación de personal necesaria por su funcionamiento automático, se continuará con las reuniones entre representantes del Personal y la Empresa, en régimen de Comisión Permanente, con el propósito de avanzar en el análisis de los cambios y transformaciones que ocurran, estudiando todas las alternativas posibles que se planteen.

Medidas Gremiales: Durante la vigencia de este Convenio, el Sindicato y trabajadores de IPUSA no realizarán petitorios salariales ni acciones gremiales de ningún tipo vinculados a temas salariales. Las únicas medidas gremiales admitidas las constituyen aquellas que con carácter general resuelva el PIT – CNT. El incumplimiento de esta obligación habilitará a IPUSA a proceder a la denuncia del Convenio.

Excepciones: Frente a una circunstancia excepcional, donde se verifique un drástico cambio en la situación económica del país, las partes deberán poner la mayor buena voluntad para negociar la modificación del presente Convenio.