



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

***Grupo 19 - Servicios Profesionales, Técnicos  
Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos***

*Subgrupo 20 - Cementerios Privados.*

Aviso N° 36651/013 publicado en Diario Oficial el 30/10/2013

**IMPO**

**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Sr. Eduardo Brenta

**DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO**  
Sr. Luis Romero

**ACTA:** En la ciudad de Montevideo, el día 10 de octubre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo No. 19 “SERVICIOS PROFESIONALES, TÉCNICOS, ESPECIALIZADOS Y AQUELLOS NO INCLUIDOS EN OTROS GRUPOS”** integrado por: la delegada del Poder Ejecutivo Dra. Beatriz Cozzano, el delegado empresarial Cr. Hugo Montgomery (Cámara Nacional de Comercio y Servicios de Uruguay) y los delegados de los trabajadores Sres. Eduardo Sosa y Daniel Delgado (FUECYS) RESUELVEN:

**PRIMERO:** Las delegaciones del sector empresarial y de los trabajadores presentan a este Consejo un convenio suscrito en el día de hoy correspondiente al subgrupo 20 “Cementerios Privados” con vigencia entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2016.

**SEGUNDO:** Por este acto se reciben los citados convenios, a efectos de la publicación y registro, de conformidad con la normativa vigente.

Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicado.

**CONVENIO:** En Montevideo, el 10 de octubre de 2013, **POR UNA PARTE:** los delegados empresariales: Cr. Hugo Montgomery en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay y los Sres. Angel Rogelio Martinelli y Marta García en representación de las empresas del sector **Y POR OTRA PARTE:** los delegados de los trabajadores: Eduardo Sosa y Daniel Delgado en representación de FUECYS y el Sr Julio Bentancour en representación de los trabajadores del sector, acuerdan la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales del **Grupo N° 19 “Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, subgrupo N° 20 “Cementerios Privados”**, en los siguientes términos:

**PRIMERO: Ámbito de aplicación.** Las normas del presente convenio tendrán carácter nacional y se aplicarán a todos los trabajadores dependientes de todas las empresas que componen el sector “Cementerios Privados”.

**SEGUNDO: Vigencia.** El presente convenio abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2013 y el 30 de junio de 2016 (36 meses).

**TERCERO: Salarios mínimos a partir del 1° de julio de 2013.** A partir del 1° de julio de 2013 los salarios mínimos del sector ajustaran **7,39%** producto de la acumulación de los siguientes ítems a) Inflación esperada 5% resultante del promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central para el período 1ero de julio de 2013 a 30 de junio de 2014 y b) Correctivo 2.28% de acuerdo a lo pactado en el convenio de fecha 21 de marzo de 2011 publicado y registrado de conformidad a la normativa vigente. Como resultado de lo señalado los salarios mínimos del sector a partir del 1ero de julio de 2013 serán:

<b>Franja 1- Peón; Portero; Limpiador:</b>	<b>\$ 11.075</b>
<b>Franja 2- Vendedor*; Sereno; Inhumador - Exhumador - Jardinero</b>	<b>\$ 12.183</b>
<b>Franja 3- Chofer, Auxiliar administrativo;</b>	
<b>Oficial mecánico</b>	<b>\$ 13.403</b>
<b>Franja 4- Capataz</b>	<b>\$ 14.741</b>
<b>Franja 5- Intendente</b>	<b>\$ 16.218</b>

**Vendedor\*** - Cuando el salario de éste trabajador se integre total o parcialmente por comisiones, el mínimo asegurado entre partidas fijas y variables será de **\$ 10.152.-** El mínimo establecido en la franja 2 corresponde exclusivamente a trabajadores contratados por un monto fijo, sin comisiones.

**CUARTO: Sobrelaudos.** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior ningún trabajador percibirá sobre sus retribuciones vigentes al 30 de junio de 2013 un incremento salarial inferior a **7,39%** proveniente de la acumulación de los ítems mencionados en el artículo anterior.

**QUINTO: Ajuste del 1° de enero de 2014.** El 1° de enero de 2014 los **salarios mínimos** recibirán un incremento de **4%** por concepto de crecimiento de salario real. **Los sobrelaudos** se incrementarán **2,25%** en igual oportunidad y por igual concepto.

**SEXTO: Ajuste del 1° de julio de 2014.** El 1° de julio de 2014 los **salarios mínimos** recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) Promedio entre la meta mínima y máxima de inflación que fije el Banco Central (centro de la banda) para el periodo 1 de julio 2014- 30 de junio 2015; b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el periodo 1 de julio 2013- 30 de junio 2014 y la inflación real de igual periodo. **Los sobrelaudos** tendrán el mismo incremento y en la misma oportunidad.

**SÉPTIMO: Ajuste del 1° de enero de 2015.** El 1° de enero de 2015 los **salarios mínimos** recibirán un incremento de **3%** por concepto de crecimiento de salario real. **Los sobrelaudos** se incrementarán **1,50%** en igual oportunidad y por igual concepto.

**OCTAVO: Ajuste del 1° de julio de 2015.** El 1° de julio de 2015 los **salarios mínimos** recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) Promedio entre la meta mínima y máxima de inflación que fije el Banco Central (centro de la banda) para el periodo 1 de julio 2015- 30 de junio 2016; b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el periodo julio 2014-junio 2015 y la inflación real de igual periodo. **Los sobrelaudos** tendrán el mismo incremento y en la misma oportunidad.

**NOVENO: Ajuste del 1° de enero de 2016.** El 1° de enero de 2016 los **salarios mínimos** recibirán un incremento de **3%** por concepto de crecimiento de salario real. **Los sobrelaudos** se incrementarán **1,50%** en igual oportunidad y por igual concepto.

**DÉCIMO: Correctivo final.** Al término de este convenio se revisarán los cálculos de la inflación proyectada para el período 1 de julio 2015- 30 de junio 2016, comparándolos con la variación real del IPC de igual período. La variación en más o en menos se ajustará a los valores de salarios que rijan a partir del 1° de julio de 2016.

**DÉCIMO PRIMERO:** Los incrementos salariales establecidos no se aplicarán a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Aquellas empresas que hayan otorgado aumentos de salarios a cuenta de lo pactado en este convenio, podrán deducirlos en la medida que se encuentren debidamente documentados.

**DÉCIMO TERCERO: Composición del salario-** Los salarios, inclusive los mínimos, podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones (como por ejemplo alimentación y transporte) a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16713, en las condiciones establecidas en dicha norma. No estarán comprendidos dentro de los salarios mínimos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose.

**DÉCIMO CUARTO:** Aquellos trabajadores que realicen regularmente más de una función recibirán el salario correspondiente a la categoría mejor remunerada.

**DÉCIMO QUINTO:** Aquel trabajador que en forma transitoria deba realizar suplencias en una categoría superior, percibirá el salario correspondiente a dicha categoría durante el período que dure la suplencia. Este hecho deberá ser registrado en el Libro de Registro Laboral.

**DÉCIMO SEXTO:** Los trabajadores de las categorías superiores pueden realizar tareas de las categorías inferiores.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Se ratifica la vigencia de todos los beneficios pactados con anterioridad que no se contrapongan al presente y que lucen en el anexo adjunto. Aquellos trabajadores que contasen con beneficios superiores a los acordados los mantendrán sujetos a los términos pactados entre las partes.

**DÉCIMO OCTAVO: Compensación por reducciones** Todos los trabajadores que realicen tareas de reducción recibirán una compensación especial de \$ 855 por cada reducción. Dicha compensación será reajustada en oportunidad de realizarse los ajustes previstos en el presente convenio. Para ello se habrá de tomar en cuenta el porcentaje de aumento fijado para los salarios superiores al mínimo de su categoría (sobrelaudos).

**DÉCIMO NOVENO: Compensación por traslados de parcelas** Los trabajadores que realicen traslados de parcelas recibirán una compensación especial de \$ 855, si el cuerpo trasladado tiene una antigüedad de hasta 2 años de fallecido, \$ 593 si la antigüedad es entre 2 y 6 años y \$ 395 si es mayor a 6 años. La compensación será reajustada en oportunidad de realizarse los ajustes previstos en el presente convenio. Para ello se habrá de tomar en cuenta el porcentaje de aumento fijado para los salarios superiores al mínimo de su categoría (sobrelaudos).

**VIGÉSIMO: Uniforme:** Se agrega al uniforme de trabajo pactado en el convenio de 21 de marzo de 2011, la entrega de una camisa, un pantalón y un buzo una vez por año para el personal administrativo.

**VIGÉSIMO PRIMERO: Examen de próstata** Las empresas otorgaran un día pago para el examen de próstata de los trabajadores mayores de 45 años, cuando el examen tenga carácter invasivo, es decir sea con exploración. El trabajador deberá comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a 7 días, exceptuando los casos de urgencia y debiendo acreditar su realización el mismo día de su reintegro.

**VIGÉSIMO SEGUNDO: Día extra por exámenes génito mamarios** Las empresas otorgaran un día adicional pago, para exámenes génito mamarios (mamografía y/o papanicolau) debiendo la trabajadora comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a 7 días, exceptuando los casos de urgencia y debiendo acreditar su realización el mismo día de su reintegro.

**VIGÉSIMO TERCERO: Licencia por paternidad** Los trabajadores del sector gozarán de 4 días de licencia paga por paternidad, el día del nacimiento y los tres siguientes. El presente beneficio entrara en vigencia desde el 15/10/2013.

**VIGÉSIMO CUARTO: Licencias especiales para víctimas de violencia doméstica** En aquellos casos en que el trabajador/a, sea víctima de violencia doméstica comprobada a través de la denuncia policial o penal correspondiente, las empresas otorgarán 5 días hábiles de licencia especial sin goce de sueldo, con un máximo de 2 veces en el año y siempre que exista intervención de Médico Forense. El comprobante de la denuncia, así como la acreditación de la intervención del Médico Forense, deberán ser presentados dentro de los 5 días siguientes al reintegro del trabajador/a. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente.

**VIGÉSIMO QUINTO: Cláusula de salvaguarda.** En la hipótesis que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el presente convenio, las partes podrán convocar el Consejo de Salarios respectivo a fin de renegociar los ajustes pactados en el mismo.

**VIGÉSIMO SEXTO: Cláusula de paz y mecanismos de prevención de conflictos** Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial alguna, ni desarrollar acciones gremiales

en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores (PIT-CNT) o de la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios (FUECYS).

Siendo voluntad de las partes prevenir los conflictos, se acuerda que previamente a la adopción de cualquier medida, tanto las empresas como los trabajadores buscaran la solución a través de las siguientes instancias: a) reunión entre las partes; b) si no tuvieran resultados se dará intervención al Consejo de Salarios quien actuará como órgano de mediación o conciliación; c) si la intervención del Consejo no diera resultado satisfactorio para las partes éste cesará su mediación quedando las partes en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinentes.

El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo facultará a cualquiera de las partes a dar por rescindido el convenio de acuerdo a lo establecido en la ley 18.566. Leída firman de conformidad.

### **ANEXO BENEFICIOS DE CEMENTERIOS**

**Descripción de categorías:** Artículo 3 del convenio de 12 de noviembre de 2008.

**Implementos de seguridad.** “Las empresas deberán tener a disposición de los trabajadores: guantes de cuero y de PVC que cubran el antebrazo, mascarillas para todo el personal que atienda el predio, cascos con barbijo, cinturón de seguridad y antiparras para corte de maleza”. Artículo 19 del convenio de 12 de noviembre de 2008 y artículo 19 del convenio de 21 de marzo de 2011.

**Uniformes.** “Los trabajadores que deban realizar los servicios recibirán de parte de la empresa, una camisa, un pantalón, una corbata y un par de zapatos al año. Las empresas deberán proporcionar a todo el personal del predio un mameluco por año (en caso de rotura del mismo, la empresa habrá de proporcionarle otro, siendo el máximo dos por año). También se habrá de entregar un par de zapatos de seguridad al año, para aquellos trabajadores que desempeñen tareas de portero, sereno, peón, chofer, oficial mecánico, inhumador/exhumador/jardinero y capataz. Para los casos en que se realicen reducciones, las empresas proveerán en forma específica la ropa a tales efectos, corriendo por cuenta de la misma la higiene de las prendas en caso de que no sean descartables”. Artículo 20 del convenio de 12 de noviembre de 2008 y artículo 20 del convenio de 21 de marzo de 2011.

**Botiquín y duchero.** “Las empresas deben contar con un botiquín de primeros auxilios con los elementos básicos para la atención primaria y de un duchero”. Artículo 21 del convenio de 12 de noviembre de 2008 y artículo 21 del convenio de 21 de marzo de 2011.

**Equidad de género.** “Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 16045 de no discriminación por sexo; Ley 17514 sobre violencia doméstica y Ley 17817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; Ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17242 sobre prevención del cáncer génito mamario; la Ley

16045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 111 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.

Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas". Artículos 23 y 24 del convenio de 12 de noviembre de 2011 y 25 y 26 del convenio de 21 de marzo de 2011.

**Formación profesional** "Las partes se comprometen a la instalación de una comisión bipartita, en un plazo de 90 días a partir de la firma del presente convenio, con la finalidad de estudiar mecanismos que permitan profundizar la formación profesional de los trabajadores del sector, con los siguientes objetivos: a) utilizar en conjunto las herramientas aportadas por el Estado de través del INEFOP como forma de establecer programas y planes sobre formación, competencias laborales, categorías y funciones; b) lograr a través de la capacitación mejores condiciones de trabajo y una mejor remuneración, c) más y mejor accesibilidad a nuevos empleos, d) obtener una mayor profesionalización en el perfil ocupacional de los trabajadores del sector y una formación integral y continua durante toda su vida laboral, e) mejorar las ejecuciones y logros en la producción, f) obtener nuevos y mejores productos y servicios". Artículo 27 del convenio de 21 de marzo de 2011.

**Día del trabajador del sector.** "Se fija el 6 de enero de cada año como el día del trabajador del sector, que será considerado como un feriado laborable pago". Artículo 22 del convenio de 21 de marzo de 2011.

Compensación por trabajo nocturno. "Aquellos trabajadores que cumplan tareas en el parque entre las 22 y las 6 horas recibirán una compensación del 10% calculada sobre el valor de su remuneración hora". Artículo 21 del convenio de 21 de marzo de 2011.

Dra. Beatriz Cozzano; Cr. Hugo Montgomery; Sr. Eduardo Sosa; Sr. Daniel Delgado; Sr. Angel Rogelio Martinelli; Sra. Marta García; Sr. Julio Bentacour.