



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

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

Subgrupo 16 - Áreas Verdes

Aviso N° 39824/013 publicado en Diario Oficial el 25/11/2013

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 31 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 Dr. Juan Mailhos y el delegado de los trabajadores Sr. Eduardo Sosa (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 16 "Áreas Verdes" con vigencia desde el 1º de julio de 2013 y el 30 de junio de 2016.

SEGUNDO: Por este acto se recibe el citado convenio, 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. En la ciudad de Montevideo, el día 31 de octubre de 2013 reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 19 "Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos" subgrupo 16 "Áreas Verdes" integrado por la delegada del Poder Ejecutivo Dra Beatriz Cozzano; los delegados del sector empresarial Sres Santiago Secco, Rodrigo Amado, José Cristofano y Julio Guevara; y los delegados de los trabajadores Sres. Favio Riverón y Pablo Carachuela (FUECYS) y Mario Basaldo, Miguel Hernández, Carlos Monzón y Aroldo Sena (Sindicato Unico de Trabajadores de Poda y Áreas Verdes), acuerdan:

PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de julio de 2013 y el 30 de junio de 2016 (36 meses).

Sus normas tendrán carácter nacional y se aplicarán a todos los trabajadores dependientes de todas las empresas que componen el sector "Áreas Verdes" hasta la categoría de "Encargados". A los efectos de este acuerdo se entiende por "Áreas Verdes" las empresas que se dedican a la actividad de construcción y mantenimiento de jardines, espacios y áreas verdes, ya sea públicos y/o privados, así como también al tratamiento del arbolado urbano.

SEGUNDO: Ajuste salarial del 1º de julio del año 2013. Todos los trabajadores percibirán sobre sus retribuciones al 30 de junio de 2013 un incremento salarial de **5,83%** proveniente de la acumulación de los siguientes conceptos:

- Inflación esperada: 5% resultante del centro del rango meta de inflación prevista por el BCU para el período 1/7/13 a 30/6/14..
- Correctivo: 0,79% de acuerdo a lo pactado en el convenio de 20 de noviembre de 2010.

En consecuencia los salarios mínimos por categoría, con vigencia desde el 1º de julio de 2013 serán:

ÁREAS VERDES	Por hora
Peón de jardinería	\$ 63,36
Maquinista	\$ 65,91
Tractorista	\$ 92,62
Ayudante de Encargado	\$ 92,62
Chofer	\$ 106,70
Encargado	\$ 122,23

ARBOLADO

Peón de poda	\$ 63,36
Chipeador	\$ 70,64
Maquinista de poda	\$ 70,64
Podador	\$ 92,62
Ayudante de Encargado	\$ 92,62
Chofer	\$ 106,70

Chofer de camión grúa	\$ 128,03
Encargado	\$ 122,23

ADMINISTRATIVOS**Mensual**

Cadete	\$ 11.641
Auxiliar	\$ 18.918

En caso de salarios mensuales, para trabajadores laudados por hora se considerará el jornal horario multiplicado por 200.

Cuando se trate de trabajo de poda masiva el jornal hora del podador durante el desarrollo de esa tarea, se sustituirá por remuneración a destajo de acuerdo al siguiente detalle:

VALOR DE LOS ARBOLES

Poda correctiva eucaliptos	\$ 630,50
Poda correctiva Tipas y plátanos	\$ 173,11
Poda correctiva árboles comunes	\$ 131,04
Rebaje de eucaliptos	\$ 935,27
Rebaje de tipas y plátanos	\$ 585,49
Rebaje de árboles comunes	\$ 317,75

Las empresas podrán descontar los ajustes dados a cuenta del presente aumento.

TERCERO: A partir del 1ero de noviembre de 2013 los salarios mínimos establecidos en el artículo anterior no podrán integrarse con las prestaciones a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16.713 (tickets alimentación o de transporte) debiendo sustituirse su monto por idéntico importe nominal en dinero.

CUARTO: Ajuste al 1 de enero de 2014 Los salarios mínimos del sector ajustaran el 1ero de enero de 2014 **5%** por concepto de crecimiento de salario real, en tanto que los sobrelaudos de hasta \$ 15.000 (Franja 1) ajustaran **4%**; los salarios entre \$ 15.001 y \$ 25.000 (Franja 2) **2,5%**; y los salarios entre \$ 25.001 y \$ 50.000 (Franja 3) **1,25%** siempre por crecimiento de salario real. Los salarios superiores a \$ 50.000 (Franja 4) no ajustan por este concepto.

QUINTO: Ajuste al 1 de julio de 2014. El 1° de julio de 2014 todos los trabajadores recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) inflación esperada resultante del centro del rango meta de inflación prevista por el BCU para el período 1/7/2014 a 30/6/2015 y b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período 1ero de julio de 2013 a 30 de junio de 2014 y la inflación real de igual período.

SEXTO: Ajuste al 1 de enero de 2015 Los salarios mínimos del sector ajustaran el 1ero de enero de 2015 **5%** por concepto de crecimiento de salario real. Los sobrelaudos ajustaran la franja por 100% de IPC pasado del período 1/1/14 a 31/12/14., y a partir del valor resultante la franja 1 ajustará **4%**; la franja 2 **2,5%**; y la franja 3 **1,25%** siempre por crecimiento de salario real. Los salarios de la franja 4 no ajustan por este concepto.

Si con los ajustes previstos en los artículos que anteceden el peón no llega a \$75 la hora éste será el salario mínimo de esa categoría a partir del 1ero de enero de 2015, sin que ello implique modificar los valores salariales de las categorías restantes.

SÉPTIMO: Ajuste al 1 de julio de 2015 El 1ero de julio de 2015 todos los trabajadores percibirán sobre sus retribuciones al 30 de junio de 2015, un incremento salarial proveniente de la acumulación de los siguientes conceptos: a) inflación esperada: resultante del centro del rango meta de inflación prevista por el BCU para el período 1/7/15 a 30/6/16 y b) correctivo: para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación proyectada del período 1/7/14 a 30/6/15 y la inflación real de igual período.

OCTAVO: Ajuste al 1 de enero de 2016 Los salarios mínimos del sector ajustaran el 1ero de enero de 2016 **5%** por concepto de crecimiento de salario

real. Los sobrelaudos corregirán la franja por 100% de IPC pasado del período 1/1/15 a 31/12/15 y a partir de los valores resultantes la franja 1 ajustará **4%**; la franja 2 **2,5%**; y la franja 3 **1,25%** siempre por crecimiento de salario real. Los salarios de la franja 4 no ajustan por este concepto. Los crecimientos dados en este ajuste, similares a los otorgados en los meses de enero 2014 y enero 2015, con alcances para la totalidad del año, tendrán vigencia hasta el 31/12/16 comprendiendo por tanto un período de seis meses posterior al de este acuerdo.

NOVENO: Correctivo final. Al término de este convenio se revisarán los cálculos de la inflación proyectada para el período 1ero de julio 2015 a 30 de junio de 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 1º de julio de 2016.

DÉCIMO: Disposiciones generales para todas las categorías. Aquellos trabajadores que realicen regularmente más de una función recibirán el salario correspondiente a la categoría mejor remunerada. En caso de continuar con la tarea de esa categoría mejor remunerada por más de 50 jornadas completas corridas o alternadas en un lapso de seis meses el trabajador adquirirá dicha categoría.

DÉCIMO PRIMERO: Capacitación: La capacitación y/o orientación de los trabajadores de áreas verdes que sean ascendidos a las distintas categorías, estará a cargo de las empresas. En el caso de los podadores y maquinistas de poda, el tiempo de evaluación dependerá de los encargados de sus respectivas cuadrillas, quienes decidirán si están aptos para desempeñar dichas funciones. En todos los casos se respetaran a aquellos trabajadores que tengan mayor antigüedad y solo se empleará personal ajeno a las empresas, si en las mismas no existen quienes estén aptos para desempeñar las funciones requeridas.

DÉCIMO SEGUNDO: Prima por presentismo A partir del 1º de noviembre de 2013 la prima por presentismo será del 12% y a partir del 1º de noviembre de 2014 de 13% siempre calculada sobre el salario de la categoría de cada trabajador. Se perderá el derecho a la percepción de este beneficio cuando el trabajador falte a prestar funciones en la empresa salvo que su ausencia se deba a paros generales dispuestos por la Central de Trabajadores (PIT CNT), por la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria (FUECYS), o paros del transporte, licencias reglamentarias o especiales, enfermedad debidamente certificada hasta un día en el mes, o causales que hubiesen sido acordadas con la empresa.

Los trabajadores que ya contasen en sus empresas con este beneficio, en mejores condiciones que las ahora establecidas, mantendrán sin variantes sus mecanismos de percepción.

DÉCIMO TERCERO: Botiquín y primeros auxilios. Las empresas se comprometen a tener un botiquín por cada cuadrilla y/o tractorista que trabaje en forma independiente, el cual deberá contener los implementos elementales de primeros auxilios, según lo dispuesto por el Dto. 406/88. Las empresas serán responsables del traslado del trabajador en caso de accidente y/o lesiones, debiendo recibir la atención correspondiente, buscando la empresa el medio adecuado que sea más beneficioso para el operario, a los afectados de que reciba la atención en tiempo y forma sin que se afecte ni agrave su salud.

DÉCIMO CUARTO: Días de lluvia. En los días en que el trabajador jornalero no tenga actividad por razones de inclemencia del tiempo y quede a disposición de la empresa en un lugar adecuado, recibirá como remuneración el equivalente a 2 horas de trabajo si es del sector poda o 4 horas si es del sector áreas verdes, sin que la ausencia afecte el incentivo por presentismo..

DÉCIMO QUINTO: Trabajo en días de lluvia. En los días de lluvia no se harán trabajos de zanjeo, corte de raíces, extracciones, etc. En jardinería no se cortará

el césped en condiciones de lluvia, salvo casos excepcionales o de emergencia en las cuales el operario deberá ser provisto de los implementos necesarios para dichas tareas (equipo de lluvia, botas de goma, etc.). Los podadores no realizarán tareas en altura en días de lluvia o si los árboles están en condiciones de extrema humedad, excepto casos de emergencia.

DÉCIMO SEXTO: Viáticos por traslado interdepartamental. Todo trabajador que deba desplazarse fuera del departamento de residencia de la empresa a efectos de cumplir tareas para la misma, percibirá en calidad de adelanto (a rendir), un monto de dinero que le permita cubrir el costo del traslado, hospedaje y comida (desayuno, almuerzo y cena), exceptuando si la empresa se hace cargo del traslado dentro de las 8 horas de trabajo. Este monto deberá ser acorde al tiempo y a la distancia que el desplazamiento demande. El trabajador dispondrá de 5 días hábiles para rendir dichos gastos contra boleta; de no hacerlo en el plazo mencionado, el adelanto le será descontado íntegramente de su cobro de haberes siguiente.

DÉCIMO SÉPTIMO: Implementos de seguridad. Se ratifica en todos sus términos, el anexo al convenio de fecha 7 de setiembre de 2006, referente a implementos de seguridad.

DÉCIMO OCTAVO: Traslados. Las empresas se harán cargo del traslado del personal a sus respectivos lugares de trabajo y dentro del horario del mismo, debiendo salir y volver de las instalaciones de la misma. Queda exceptuado el personal que pertenece a una zona fija el que deberá ir por sus propios medios. El traslado se hará en vehículos debidamente acondicionados con bancos, lonas, etc. El personal no deberá ser trasladado ni estar en contacto con residuos y/o productos de tareas relacionadas o ajenas al sector, antes de empezar la jornada laboral y luego de terminada la misma. Lo expuesto en la parte final siempre y cuando determine condiciones de falta de higiene o inseguridad para el trabajador.

DÉCIMO NOVENO: Renovación de cédula o credencial cívica. Para el trámite de renovación de cédula de identidad y/o credencial, las empresas pagaran las horas que demande el trámite (por única vez en el año) a cada trabajador que requiera dicho trámite, sin que ello afecte de manera alguna el presentismo. Para gozar de este beneficio el trabajador deberá presentar el comprobante correspondiente a la empresa.

VIGÉSIMO: Carné de salud. Todos los trabajadores deberán contar con carné de salud vigente, en caso de vencimiento el costo del mismo será cubierto por la empresa, debiendo ésta pagar las horas que demande dicho trámite, sin que afecte de manera alguna el presentismo. Para gozar de este beneficio el trabajador deberá presentar el comprobante correspondiente a la empresa.

VIGÉSIMO PRIMERO: Día del trabajador del sector. Se reconoce el 6 de abril de cada año como el día del Trabajador del Sector. Dicha jornada será considerada como un feriado pago.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Ropa de trabajo. La ropa de trabajo para el sector de **Áreas Verdes** que deberá proporcionar la empresa en forma anual y sin costo para el trabajador debe incluir:

Dos equipos de invierno, compuesto por camisa y pantalón, a entregar entre abril y mayo.

Un equipo de verano, compuesto por camisa y pantalón, a entregar entre octubre y noviembre

La ropa de trabajo para el sector Arbolado que deberá proporcionar la empresa sin costo para el trabajador debe incluir:

Dos equipos de invierno, compuesto por camisa y pantalón a entregar entre abril y mayo.

Un equipo de verano, compuesto por remera y pantalón, a entregar entre octubre y noviembre.

Tres pares de zapatos de seguridad al año.

Un camperón de abrigo para todo el personal a entregar cada 2 años junto con la ropa de invierno.

Un par de botas de lluvia para todo el personal cada 2 años.

VIGÉSIMO TERCERO: Seguridad. Las partes se comprometen a aplicar la reglamentación que surja del Decreto 291/007.

VIGÉSIMO CUARTO: Asambleas. Las empresas brindarán facilidades a los delegados para que instrumenten u organicen una asamblea mensual de carácter sindical dirigidas al personal, proporcionando las instalaciones para tales fines. A tales efectos los delegados deberán solicitar el permiso a la empresa con una anticipación no menor a 5 días hábiles. Las Asambleas serán fuera del horario habitual de trabajo por lo que las horas que estas demanden no serán pagas por parte de las empresas.

VIGÉSIMO QUINTO: Horario. Las empresas que desempeñen tareas vinculadas al sector áreas verdes, o ajenas al mismo, trabajarán ocho (8) horas de lunes a sábado. El horario de comienzo y finalización de la jornada dependerá de cada empresa, las cuales establecerán el horario de descanso en forma intermedia a lo largo de la jornada, siempre respetando las 8 horas de trabajo.

Para las empresas que desempeñen tareas vinculadas con el sector poda, en el caso de contratos o licitaciones tanto de poda masiva o puntual, siendo tareas en forma permanente, se instalará un régimen de 9 horas y 36 minutos diarios de lunes a viernes, con una hora de descanso paga. El horario de comienzo y finalización de la jornada dependerá de cada empresa, respetándose dicho régimen.

Durante la poda masiva los podadores no trabajarán más de 5 horas diarias a fin de evitar accidentes a causa de desgastes físicos.

VIGÉSIMO SEXTO: Trabajo en Semana de Turismo. En Semana de Turismo se trabajará de lunes a jueves, teniendo libre el trabajador los días viernes y sábado. En estos dos días el trabajador no percibirá su jornal correspondiente, no afectando ello la Prima por Presentismo. Si durante esos dos días la empresa tuviera que efectuar trabajos esenciales (caída de árboles, tareas de emergencia, etc.), se designarán operarios para cumplir con dichas tareas, percibiendo éstos su jornal en forma habitual.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Baños. Aquellas cuadrillas de más de 10 personas que realicen tareas en una zona fija por el período de más de un día (jardinería o poda) deberán contar con baños. La empresa acordará instrumentar la forma y el tipo de baño de tal manera que pueda cumplir con dicho cometido. Asimismo, se proporcionará un lugar cerrado debidamente acondicionado para el descanso y/o almuerzo del personal, debiendo contar el mismo con bancos, mesa, agua potable, etc. Estas condiciones rigen para el área metropolitana o fuera de la misma, tanto en tareas de poda como áreas verdes. El baño será de uso obligatorio dentro de la zona metropolitana o cualquier centro poblado.

VIGÉSIMO OCTAVO: Comisión bipartita. Se acuerda la creación de una comisión bipartita para la implementación de un fondo social para los trabajadores (con aportes obreros y patronales), con funcionamiento a nivel de cada empresa. Este fondo social estará destinado a beneficios sociales en lo que respecta al trabajador propiamente dicho y su entorno familiar.

VIGÉSIMO NOVENO: Registro. Se creará un registro, a nivel sectorial del personal cesante por motivos de finalización de obras, cierre de empresas, etc. y que no pueda ser reubicado dentro de su propia empresa. Las empresas que necesiten personal podrán consultar el registro, y mediante evaluación de condiciones, antigüedad, conocimientos, decidirá si procede a la contratación. En caso de ser contratado un trabajador del registro lo hará en carácter de prueba. El registro podrá ser consultado en la página web de FUECYS www.fueci.org.uy

TRIGÉSIMO: Controles de audiometría. Los trabajadores que operen la chipeadora deberán someterse a un control de audiometría no menos de una (1) vez al año, debido a los altos niveles de ruido al que están expuestos. Los podadores, maquinistas de poda, maquinistas de áreas verdes y tractoristas, se someterán al mencionado control cada dos (2) años. Los gastos que demande dicho control serán asumidos por la empresa. La empresa asimismo pagará las horas que demande dicho control, sin que ello afecte la Prima por Presentismo, debiendo presentar el trabajador el comprobante correspondiente en la empresa. La empresa será responsable de proporcionar los protectores auditivos adecuados de acuerdo a los niveles de ruido a los que se exponga el operario,

TRIGÉSIMO PRIMERO: Enfoque de género. Las partes acuerdan exhortar 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. Así mismo 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, comprometiéndose a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de fijar remuneraciones, decidir ascensos o adjudicación de tareas.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Prevención de Conflictos - En caso de situaciones o diferencias entre trabajadores y empresarios del sector que puedan derivar en la eventual detención de tareas, con pérdida de salarios para los trabajadores y pérdida de productividad para las empresas, las partes buscarán su solución a través de las siguientes instancias; b) reunión bipartita en procura de un rápido entendimiento; b) si en el término de 48 hs. no se lograra un acuerdo se requerirá al Consejo de Salarios la urgente convocatoria a las partes, actuando el mismo como órgano de mediación o conciliación; c) en caso de que dentro de un plazo de siete días su intervención no lograra dar solución al diferendo las partes quedarán en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinentes. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo facultará a cualquiera de los firmantes de este acuerdo a dar por rescindido el convenio conforme lo establecido por la Ley N° 18566.

TRIGÉSIMO TERCERO: Cláusula de paz. 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 de Comercio e Industria (FUECYS).

TRIGÉSIMO CUARTO: Cláusula de Salvaguarda. En caso de que las expectativas de crecimiento de PBI caigan debajo de 1,80% o si el desempleo es más de 9,5% las partes podrán convocar el Consejo de Salarios respectivo para analizar la situación y disponer la revisión de los términos del convenio. Leída que les fue se ratifican y firman de 8 ejemplares de un mismo tenor.

Dra. Beatriz Cozzano, Dr. Juan Mailhos, Sr. Eduardo Sosa, Sres Santiago Secco, Rodrigo Amado, José Cristofano, Julio Guevara; Sres. Favio Riverón , Pablo Carachuela, Mario Basaldo, Miguel Hernández, Carlos Monzón, Aroldo Sena.