



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° 7354/011 publicado en Diario Oficial el 24/03/2011

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 21 de febrero de 2011, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 19 "SERVICIOS PROFESIONALES, TÉCNICOS, ESPECIALIZADOS Y AQUELLOS NO INCLUIDOS EN OTROS GRUPOS" integrado por: los delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Beatriz Cozzano, Lorena Acevedo, el delegado empresarial Cr. Hugo Montgomery 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 16 "Áreas Verdes" con vigencia desde el 1° de enero de 2011 y el 30 de junio de 2011.

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.

CONVENIO: En Montevideo, el día 21 de febrero de 2011, POR UNA PARTE: los Sres. Julio Cesar Guevara (Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay), Walter Harley, Santiago Secco, Mariana Sosa y Rodrigo Amado en representación de las empresas del sector y POR OTRA PARTE: los Sres. Eduardo Sosa, Daniel Delgado y Pablo Carachuela (FUECYS), Mario Basaldo, Abril Colina y Leonardo Olivera en representación del Sindicato Único de Trabajadores de Poda y Áreas Verdes, acuerdan la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales del Grupo No. 19 "Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos", subgrupo 16 "Áreas Verdes" en los siguientes términos:-

PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación: El presente convenio abarcará el período comprendido entre el 1° de enero de 2011 y el 30 de junio de 2013 (30 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 convenio 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,

TERCERO: Ajuste salarial del 1° de enero de 2011: Los salarios mínimos por categoría, con vigencia desde el 1° de enero de 2011 serán:

AREAS VERDES Por hora

Peón de jardinería \$ 40,00

Maquinista \$ 41,61

Tractorista \$ 58,47

Ayudante de Encargado \$ 58,47

chofer \$ 67,35

Encargado \$ 77,15

ARBOLADO

Peón de Poda \$ 40,00

Chipeador \$ 44,59

Maquinista de poda \$ 44,59

Podador \$ 58,47

Ayudante de Encargado \$ 58,47

Chofer \$ 67,35

Chofer de camión grúa \$ 80,82

Encargado \$ 77,15

ADMINISTRATIVOS Mensual

Cadete \$ 7348

Auxiliar \$ 11,940

Los salarios mínimos que anteceden se ajustaron, en las categorías de Peón de jardinería y Peón de poda en un 18,20 % y en las restantes en un 16,72 %.

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 ÁRBOLES

Poda correctiva eucaliptos \$ 400,34

Poda correctiva Tipas y plátanos \$ 109,17

Poda correctiva árboles comunes \$ 82,17

Rebaje de eucaliptos \$ 590,33

Rebaje de tipas y plátanos \$ 235,96

Rebaje de árboles comunes \$ 200,56

CUARTO: Para determinar el salario mínimo por categoría, se sumarán todas las partidas salariales fijas y variables existentes en cada remuneración, con excepción del presentismo la que no se tomará en cuenta para dicho cálculo. Las partidas no gravadas a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16713 podrán ser consideradas como parte del salario mínimo de cada categoría.

QUINTO: Sobrelaudos Sin perjuicio de lo establecido en el artículo tercero ningún trabajador percibirá sobre sus retribuciones al 31 de diciembre de 2010 un incremento salarial inferior a 12,08% proveniente de la acumulación de los siguientes conceptos:

a) Inflación esperada: 3,83% de la mediana de las expectativas de inflación relevadas por el BCU entre instituciones y analistas económicos para el período 1 de enero de 2011 a 30 de junio de 2011.

b) Correctivo: 1,84% de acuerdo a lo pactado en el convenio colectivo homologado por Decreto N° 29/09 del 19 de enero de 2009 .

c) Crecimiento: 6%.

SEXTO: Ajuste del 1° de julio de 2011. El 1° de julio de 2011 los salarios mínimos recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) por inflación esperada la mediana de expectativas de inflación relevadas por el Banco Central entre instituciones y analistas económicos para el período 1 de julio de 2011 a 31 de diciembre de 2011; b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período enero-junio 2011 y la inflación real de igual período; c) crecimiento real de 5,35%

Los salarios que se encuentran por encima de los salarios mínimos por categoría ajustaran considerando los mismos valores de inflación proyectada y correctivo señalados anteriormente, pero tendrán de crecimiento de salario real 4,50%

SÉPTIMO: Ajuste del 1° de enero de 2012. El 1° de enero de 2012 los salarios mínimos recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) por inflación esperada la mediana de expectativas de inflación relevadas por el Banco Central entre instituciones y analistas económicos para el período 1 de enero de 2012 a 30 de junio de 2012;

b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período junio-diciembre 2011 y la inflación real de igual período; c) crecimiento real de 8,80%.

Los salarios que se encuentran por encima de los salarios mínimos por categoría ajustaran considerando los mismos valores de inflación proyectada y correctivo señalados anteriormente, pero tendrán de crecimiento de salario real 6%

OCTAVO: Ajuste del 1° de julio de 2012. El 1° de julio de 2012 los salarios mínimos recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) por

inflación esperada la mediana de expectativas de inflación relevadas por el Banco Central entre instituciones y analistas económicos para el período I de julio de 2012 a 31 de diciembre de 2012; b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período enero-junio 2012 y la inflación real de igual período; c) crecimiento real de 3,90%.

Los salarios que se encuentran por encima de los salarios mínimos por categoría ajustaran considerando los mismos valores de inflación proyectada y correctivo señalados anteriormente, pero tendrán de crecimiento de salario real 3,5%

NOVENO: Ajuste del 1° de enero de 2013. El 1° de enero de 2013 los salarios mínimos recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) por inflación esperada la mediana de expectativas de inflación relevadas por el Banco Central entre instituciones y analistas económicos para el período 1 de enero de 2013 a 30 de junio de 2013;

b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período junio-diciembre 2012 y la inflación real de igual período; c) crecimiento real de 7,50%.

Los salarios que se encuentran por encima de los salarios mínimos por categoría ajustaran considerando los mismos valores de inflación proyectada y correctivo señalados anteriormente, pero tendrán de crecimiento de salario real 6%

DECIMO: Correctivo final. Al término de este convenio se revisarán los cálculos de la inflación proyectada para el período enero-junio 2013, 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 2013 .

DECIMO PRIMERO: 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.

DECIMO SEGUNDO; Prima por presentismo. A partir del 1° de enero de 2012 la Prima por Presentismo será del 11% y se calculará 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 y Servicios (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 mecanismo de percepción.

DECIMO TERCERO: Botiquín y primeros auxilios. Las empresas se comprometen a tener un botiquín por cada cuadrilla y/o tractorista que trabaje en forma independiente. En las cuadrillas el debido cuidado y manejo del botiquín estará a cargo del encargado, quien controlará que cuente con todos los elementos necesarios, proporcionándoles éstos a los trabajadores cada vez que sea necesario y los trabajadores así lo requieran. El tractorista que trabaje en forma independiente será responsable del botiquín que tenga a su cargo. Los botiquines deberán tener todos los implementos elementales de primeros auxilios, según lo dispuesto por el Dto. 408/88. 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 efectos de que reciba la atención en tiempo y forma sin que se afecte ni agrave su salud.

DÉCIMO CUARTO: Licencias especiales. Se aplicará el régimen previsto en las Leyes 18.345 y 18.458.

DECIMO QUINTO: 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. 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 cuáles el operario deberá ser provisto de los implementos necesario 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 SEPTIMO; 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, agregándose a los mismos un bloqueador solar.

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 traslado 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 embajador.

DECIMO 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, compuestos por camisa y pantalón, a entregar entre abril

y mayo.

Un equipo de verano, compuesto por dos remeras y un pantalón, a entregar entre octubre y noviembre.

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

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

Un equipo de verano, compuesto por dos remeras y un pantalón, a entregar entre octubre y noviembre

Tres pares de zapatos de seguridad al año.

Un camperón de abrigo para todo el personal con más de seis meses de antigüedad en la empresa, a entregarse junto con la ropa de invierno entre los meses de abril y mayo, cada dos años. El personal que ingrese a la empresa con posterioridad a haberse entregado el camperón deberá esperar la próxima entrega. Las empresas no serán responsables por hurtos o extravíos de los camperones entregados a cada operario.

Un par de botas de lluvia para todo el personal cada 2 años, que se entregaran en las mismas fechas y bajo las mismas condiciones que los camperones.

Un delantal de corte para los maquinistas de áreas verdes cada dos años a entregarse junto a la ropa de invierno entre los meses de abril y mayo.

VIGÉSIMO TERCERO: En todos los casos cuando corresponda a las empresas entregar la indumentaria de trabajo, será contra la devolución por parte de los trabajadores de las prendas dadas con anterioridad.

VIGÉSIMO CUARTO: Comisión Tripartita de Seguridad e Higiene Laborar. Las partes acuerdan conformar una comisión integrada por los delegados del sector empresarial, del sector trabajador y del MTSS en un período no mayor a 60 días de firmado este convenio. El ámbito podrá recrearse en forma bipartita por empresa, en los lugares que no exista previamente deberá crearse una comisión específica para el seguimiento y cumplimiento del programa de salud y seguridad en el trabajo según lo dispuesto por el Decreto 291/007. Dicha comisión se reunirá con la frecuencia que se acuerde en cada empresa, y en casos urgentes se reunirá a instancias de cualquiera de las partes. Los acuerdos a los que se arriben deberán ser notificados al MTSS y a FUECYS.

VIGÉSIMO QUINTO: Delegado de seguridad: Se acuerda establecer un delegado de seguridad y salud laboral por empresa. Éste tendrá que tener total aval de la asamblea de los trabajadores dentro de su respectivo lugar de trabajo. El trabajador electo, mantendrá la realización de sus tareas habituales. El delegado de salud deberá ser debidamente capacitado, de forma de que la función asignada pueda ser cumplida en forma correcta.

VIGÉSIMO SEXTO: Capacitación: La capacitación y/o orientación de los trabajadores de áreas verdes y poda que sean ascendidos a las distintas categorías, así como la de los que ingresan por primera vez, estará a cargo de las empresas. Los que ingresan por primera vez deberán ser instruidos en las labores que realizarán, los posibles peligros que ella entrañan y IPP a utilizar en todas las tareas a desempeñar. 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.

VIGÉSIMO SEPTIMO: 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 OCTAVO: 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 NOVENO: 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 estos su jornal en forma habitual.

TRIGÉSIMO: Baños. Aquellas cuadrillas de más de 10 personas que realicen tareas en una zona fija por el periodo 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.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Comisión bipartita. Se ratifica el funcionamiento de la comisión bipartita para la implementación de un fondo social para los trabajadores (con aportes obreros y patronales), 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. La Comisión comenzará a funcionar a partir del 1ero de julio de 2011 tratando de acordar los mecanismos y formas a instrumentar que sean más beneficiosos para el trabajador.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: 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. El registro se actualizará semestralmente con datos actuales de los trabajadores cesantes. 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 TERCERO: 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 CUARTO: 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 QUINTO: Cláusula de Salvaguarda.

En la hipótesis de que la inflación real supere dos dígitos (10%) las partes podrán convocar al Consejo de Salarios respectivo para analizar la situación, y revisar los términos de este acuerdo por el saldo del plazo.

TRIGÉSIMO SEXTO. 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 y Servicio. (FUECYS).

TRIGÉSIMO SEPTIMO; Articulación: los posibles acuerdos con el BROU para acceder a los beneficios que la Institución pudiera ofrecer a los trabajadores, así como la contratación de servicios de Emergencia Móvil, serán temas objeto de negociación por empresa.

Leida firma de conformidad.