

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS**Montevideo, **09 OCT 2006**

VISTO: El acuerdo logrado en el Grupo de los Consejos de Salarios Número 19 “Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, subgrupo 16, “Areas Verdes” convocados por Decreto 105/005, de 7 de marzo de 2005.-----

RESULTANDO: Que el 8 de setiembre de 2006 los delegados de las organizaciones representativas empresariales y de los trabajadores acordaron solicitar al Poder Ejecutivo la extensión al ámbito nacional del convenio colectivo celebrado en el respectivo Consejo de Salarios.-----

CONSIDERANDO: Que, a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto-Ley 14.791, de 8 de junio de 1978.-----

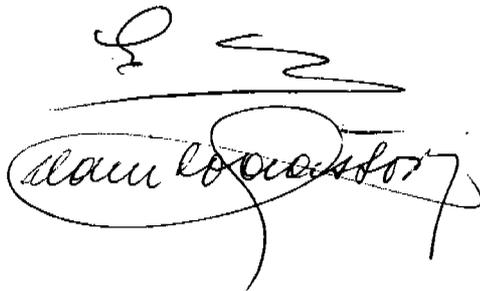
ATENTO: A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el art. 1º del Decreto-Ley 14.791, de 8 de junio de 1978.-----

-----**EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**-----

-----**DECRETA**-----

ARTICULO 1º.- Establécese que el convenio colectivo suscripto el 7 de setiembre de 2006, en el Grupo Número 19 “Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, subgrupo 16, “Areas Verdes”, que se publica como anexo del presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1º de julio de 2006, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho grupo.-----

ARTICULO 2º.- Comuníquese, publíquese, etc.-----



**Dr. Tabaré Vázquez
Presidente de la República**



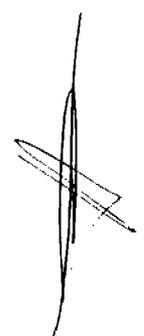
CONVENIO: En la ciudad de Montevideo, el día 7 de setiembre de 2006, **POR UNA PARTE:** los Sres Julio Cesar Guevara (Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay), Walter Harley y Horacio Secco en representación de las empresas del sector y **POR OTRA PARTE:** los Sres Eduardo Sosa (FUECI), Gonzalo González, Osvaldo Cuadrado, Julio Cabrera y Ruben Ferreira en representación del Sindicato Unico de Trabajadores de Poda y Areas Verdes, acuerdan la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales del Grupo No19 "Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos" subgrupo 16 "Áreas Verdes" en los siguientes términos:-----



PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente convenio abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008 disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de julio de 2006, el 1° de enero de 2007, el 1ª de julio de 2007 y 1 de enero de 2008.-----



SEGUNDO: Ámbito de aplicación: Sus normas tendrán carácter nacional y se aplicarán a todos los trabajadores dependientes de todas las empresas que componen el sector "Areas Verdes", comprendiendo el mismo a 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.-----



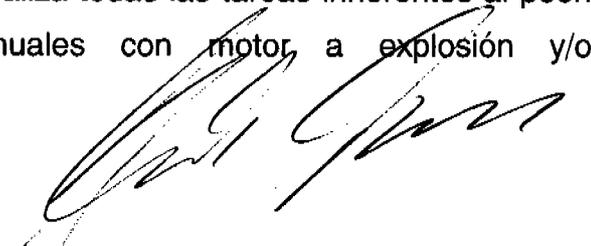
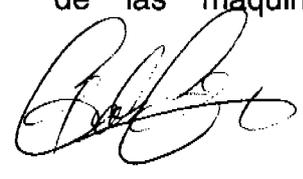
TERCERO: Categorías Las categorías que regirán a partir del 1ero. de julio de 2006 para el sector, así como su descripción serán las siguientes:

Para jardinería

Peón B - Es aquel trabajador que barre, recoge residuos, carpe, remueve tierra, hace pozos, acondiciona basura, la embolsa, carga y descarga el camión, planta flores, árboles y arbustos, corta el césped con máquina de 4 ruedas y realiza toda otra tarea necesaria para la construcción y buen mantenimiento de áreas verdes y jardines.-----

Peón A - Es aquel trabajador que realiza todas las tareas de Peón B. Efectúa aplicación de agroquímicos y excepcionalmente realiza tareas de Peón de Poda. Adquiere esta categoría a los seis meses de antigüedad como Peón B.---

Maquinista - Es el que realiza todas las tareas inherentes al peón más el uso de las máquinas manuales con motor a explosión y/o eléctricas





(desmalezadora, corta cerco, motosierra, cortadora de césped, sopladora, barredora etc), maneja equipos autopropulsados de corte de pasto (microtractores). En caso de operar un microtractor y en la medida en que esa tarea no sea la que prevalezca dentro de las actividades del trabajador, los jornales en que desarrolle la función referida serán retribuidos con un incremento del 25%.-----

Tractorista - Es el que además de realizar las tareas de Peón y Maquinista, maneja tractores con todos sus aperos. Debe de poseer la libreta de conducir correspondiente. En caso de que se promueva a un trabajador de otra categoría a ésta y si el trabajador no contara con libreta de conducir, el costo de la misma será de cargo de la empresa.-----

Chofer - Es el que maneja vehículos con todos sus implementos propios y de arrastre. Realiza tareas de maquinista. Es responsable del mantenimiento del vehículo que conduce así como de la higiene del mismo. Es responsable de la carga, debiendo realizar todas las tareas inherentes a su cargo. Debe poseer libreta de conducir.-----



Ayudante de Encargado - Colabora con el Encargado y en su ausencia puede reemplazarlo en sus tareas, supervisando asimismo al personal.-----

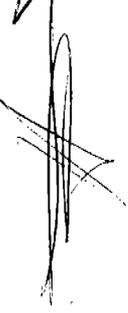


Encargado - Tiene la responsabilidad de distribuir el trabajo de las cuadrillas. Controla la entrada y salida del personal y atiende la problemática de su cuadrilla. Además reparte y recoge a diario las herramientas, al comienzo y al final de la jornada. Realiza todas las tareas correspondientes a las categorías anteriores.-----

Arbolado



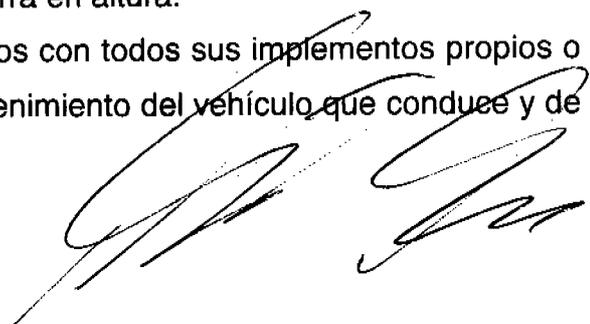
Peón - Es el que acondiciona, carga y descarga las ramas, abastece la chipeadora, barre, realiza excavaciones, corte de raíces, plantaciones, maneja cuerdas y asiste al maquinista y al podador.-----



Maquinista de poda - Realiza tareas de peón y además opera motosierras de diferentes potencias en superficie. Realiza las tareas necesarias para el mantenimiento de las motosierras.-----

Podador - Es aquel trabajador que además de realizar tareas de Peón y Maquinista, realiza trabajos de motosierra en altura.-----

Chofer - Es aquel que maneja vehículos con todos sus implementos propios o que arrastre. Es responsable del mantenimiento del vehículo que conduce y de





la higiene del mismo así como también de la utilización y correcto funcionamiento de grúa, chipeadora y otros equipos especializados de poda. Ayuda en la carga del camión y es responsable de la misma. Debe poseer libreta de conducir.-----

Ayudante de Encargado - Colabora con el Encargado y en su ausencia puede reemplazarlo en sus tareas, supervisando asimismo al personal.-----

Encargado - Es el que tiene la responsabilidad de distribuir el trabajo de las cuadrillas. Controla la entrada y la salida del personal y atiende la problemática de su cuadrilla. Además reparte y recoge a diario las herramientas, al comienzo y al final de la jornada laboral. También es responsable del manejo del camión grúa. Puede realizar todas las tareas correspondientes a las categorías anteriores -----

Administración -

Cadete - Es la persona que cumple funciones tales como, transporte de documentos y valores menores, llena formularios, ordena y recepciona documentación, cumple funciones de servicio excluyendo limpieza, realiza mandados internos y externos, llevando cartas, encomiendas, documentación, etc.-----

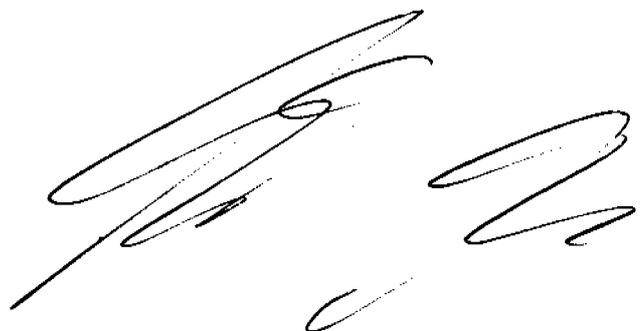


Auxiliar Administrativo - Desarrollará todas las tareas administrativas, contables y/o comerciales que le competen al área administrativa. Tendrá conocimientos básicos de contabilidad, informática y dactilografía. Realizará gestiones o mandados externos, con responsabilidad de valores.-----

CUARTO: Salarios mínimos a partir del 1ero de julio de 2006 A partir del 1ero. de julio de 2006 los salarios mínimos del sector serán:



<u>AREAS VERDES</u>	Por hora
Peón B	18,88
Peón A	20,50
Maquinista	22,65
Tractorista	31,82
Ayudante de Encargado	31,82
Chofer	36,68
Encargado	42,00



ARBOLADO

Peón	20,50
Maquinista de poda	24,27
Podador	31,82
Ayudante de Encargado	31,82
Chofer	36,68
Encargado	42,00

ADMINISTRATIVOS Mensual

Cadete	4000.00
Auxiliar	6500.00

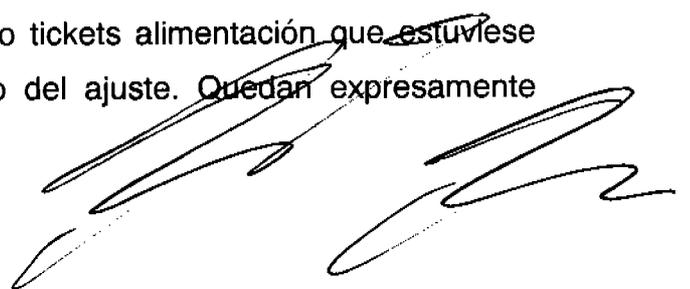
En caso de salarios mensuales se considerará el jornal horario dividiendo entre 200 y el jornal diario dividiendo entre 8.-----

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

SEXTO: Sobrelaudos Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior ningún trabajador percibirá sobre sus retribuciones al 30 de junio de 2006 un incremento salarial inferior a 5,88 % proveniente de la acumulación de los siguientes conceptos:

- a) 1.01% resultante del correctivo previsto en la cláusula sexta del convenio homologado celebrado el 15 de setiembre de 2005 (inflación real 1.0670 dividido inflación proyectada 1.0563=1,01%)-----
- b) 3,27 % resultante del promedio simple de expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos...-----
- c) 1,5 % de crecimiento acordado.-----

Este incremento salarial, al igual que el resultante de los futuros ajustes, deberá aplicarse a todas las partidas salariales fijas en su conjunto, incluidas las exentas de aportes como por ejemplo tickets alimentación que estuviere percibiendo cada trabajador al momento del ajuste. Quedan expresamente





excluidas del ajuste las partidas salariales de carácter variable como por ejemplo comisiones, productividad etc.. Aquellas empresas que hubieran dado ajustes de salarios a cuenta del presente convenio podrán descontarlo.-----

SEPTIMO: Ajustes siguientes: El 1 de enero de 2007, el 1 de julio de 2007 y 1 de enero de 2008 todas las retribuciones recibirán un incremento salarial resultante de la acumulación de los siguientes items: 1) Para los salarios mínimos por categoría:

1. a) Promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el BCU, entre instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución a la fecha de vigencia de cada ajuste;

1. b) 2 % por concepto de crecimiento en los ajustes de enero de 2007, julio de 2007 y enero de 2008 y

1. c) un correctivo producto de comparar la inflación real del período de duración de cada ajuste con la inflación que se estimó para el referido ajuste. En caso de que el índice de la variación real de la inflación en cada período de ajuste sea mayor que el índice de la variación de la inflación estimada para igual período, a los items a y b se les acumulará el cociente de ambos índice. En caso contrario será descontado

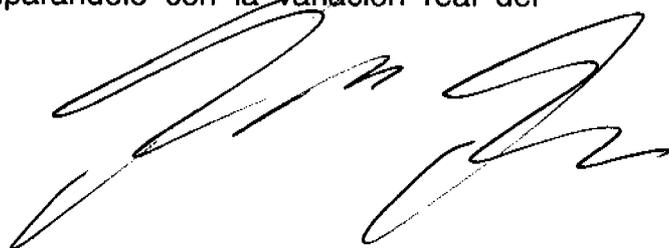
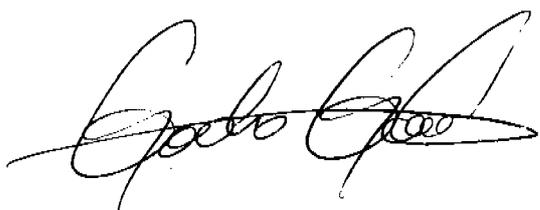
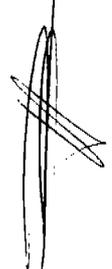
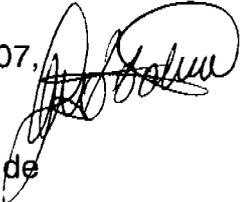
2. Para los salarios que estén por encima de los mínimos de categoría (sobrelaudos) :

2.a . Promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el BCU, entre instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución a la fecha de vigencia de cada ajuste; -----

2.b 1,25% por concepto de crecimiento en los ajustes de enero/2007, julio/2007 y 2% en enero/2008.-----

2.c un correctivo producto de comparar la inflación real del período de duración de cada ajuste con la inflación que se estimó para el referido ajuste. En caso de que el índice de la variación real de la inflación en cada período de ajuste sea mayor que el índice de la variación de la inflación estimada para igual período, a los items a y b se les acumulará el cociente de ambos índice. En caso contrario será descontado.-----

Al término de este Convenio se revisarán los cálculos de la inflación proyectada en el último ajuste, comparándolo con la variación real del



I.P.C. 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 2008.-

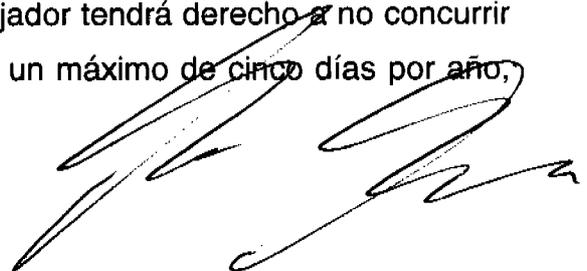
OCTAVO: Disposiciones generales para todas las categorías Aquellos trabajadores que realicen regularmente más de una función recibirán el salario correspondiente a la categoría mejor remunerada. Aquel trabajador que en forma transitoria deba realizar suplencias en una categoría superior, percibirá el salario correspondiente a dicha categoría durante el período que dure la suplencia. Este hecho deberá ser registrado en el Libro Único de Trabajo.-----

NOVENO: Comisión de Salubridad e Higiene Laboral Las partes acuerdan formar una Comisión integrada por delegados del sector empresarial, del sector trabajador, y del Ministerio de Trabajo que tendrá como cometido analizar definiciones, programas y acciones en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este ámbito podrá recrearse a nivel de empresas según las necesidades definidas de común acuerdo. Los integrantes de la Comisión establecerán su modalidad de funcionamiento. -----

DECIMO: Ropa de trabajo Todos los trabajadores del sector recibirán: a) 1 equipo de verano y otro de invierno al año; b) 2 pares de zapatos de seguridad al año; c) un camperón de abrigo una vez cada dos años solamente para la categoría tractorista; d) 1 equipo de lluvia disponible, cada vez que deba trabajar a la intemperie, en condiciones de lluvia.-----

DECIMO PRIMERO: Botiquín: Las empresas se comprometen a tener un botiquín por cada cuadrilla, el cual deberá contener los implementos elementales de primeros auxilios, según lo dispuesto por el Dto. 406/88.-----

DECIMO SEGUNDO: Licencias especiales - A) Por fallecimiento. En caso de fallecimiento acreditado de cónyuges, padres, hijos o hermanos, los trabajadores tendrán derecho a una licencia extraordinaria, paga por la empresa de dos días consecutivos, incluido el día del deceso o de tres cuando el velatorio o sepelio se produzca fuera del departamento domicilio del trabajador y siempre que la distancia sea superior a los 100 kms. B) **Por matrimonio** Se acuerdan 3 días hábiles pagos por la empresa como licencia por matrimonio, beneficio éste que se concederá en una única oportunidad en la misma empresa. C) **Por estudio** El trabajador tendrá derecho a no concurrir a prestar funciones el día del examen, con un máximo de cinco días por año,





debiendo posteriormente justificar haber rendido el mismo a través del certificado correspondiente. Los días que correspondan deberán ser solicitados con una antelación mínima de 72 horas y comprenderán a exámenes de estudios secundarios y terciarios o cursos de UTU relacionados con la actividad del sector. D) **Por paternidad** Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente.-----

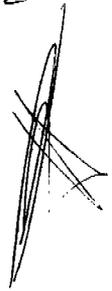
DECIMO TERCERO: Prima por presentismo: Se acuerda una Prima por Presentismo del 5% que se calculará sobre el salario de la categoría de cada trabajador. Se perderá el derecho a la percepción de este beneficio cuando el trabajador falte a prestar funciones en la empresa salvo que su ausencia se deba a paros generales dispuestos por la Central de Trabajadores (PIT CNT), por la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria (FUECI), 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.-----



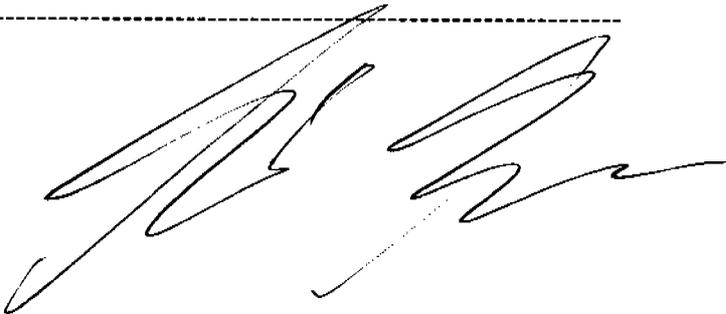
La Prima por Presentismo acordada en este Convenio, para los casos de trabajadores que a la fecha no vinieran percibiéndola o lo hicieran por un importe menor, se comenzará a generar a partir del mes de setiembre de 2006. Los trabajadores que ya contasen en sus empresas con este beneficio, en mejores condiciones que las ahora establecidas, mantendrán sin variantes sus mecanismos de percepción.-----



DECIMO CUARTO: Días de lluvia: En los días en que el trabajador jornalero no tenga actividad ni quede a disposición de la empresa por razones de inclemencia del tiempo, recibirá como remuneración el equivalente a 2 horas de trabajo, sin que ello afecte el incentivo por presentismo.-----



DECIMO QUINTO: Viáticos por traslado interdepartamental Todo trabajador que deba desplazarse fuera del departamento de residencia a efectos de cumplir tareas para la empresa, percibirá en calidad de adelanto (a rendir), un monto de dinero que le permita cubrir el costo del traslado. Este monto deberá ser acorde al tiempo y a la distancia que el desplazamiento demande.-----

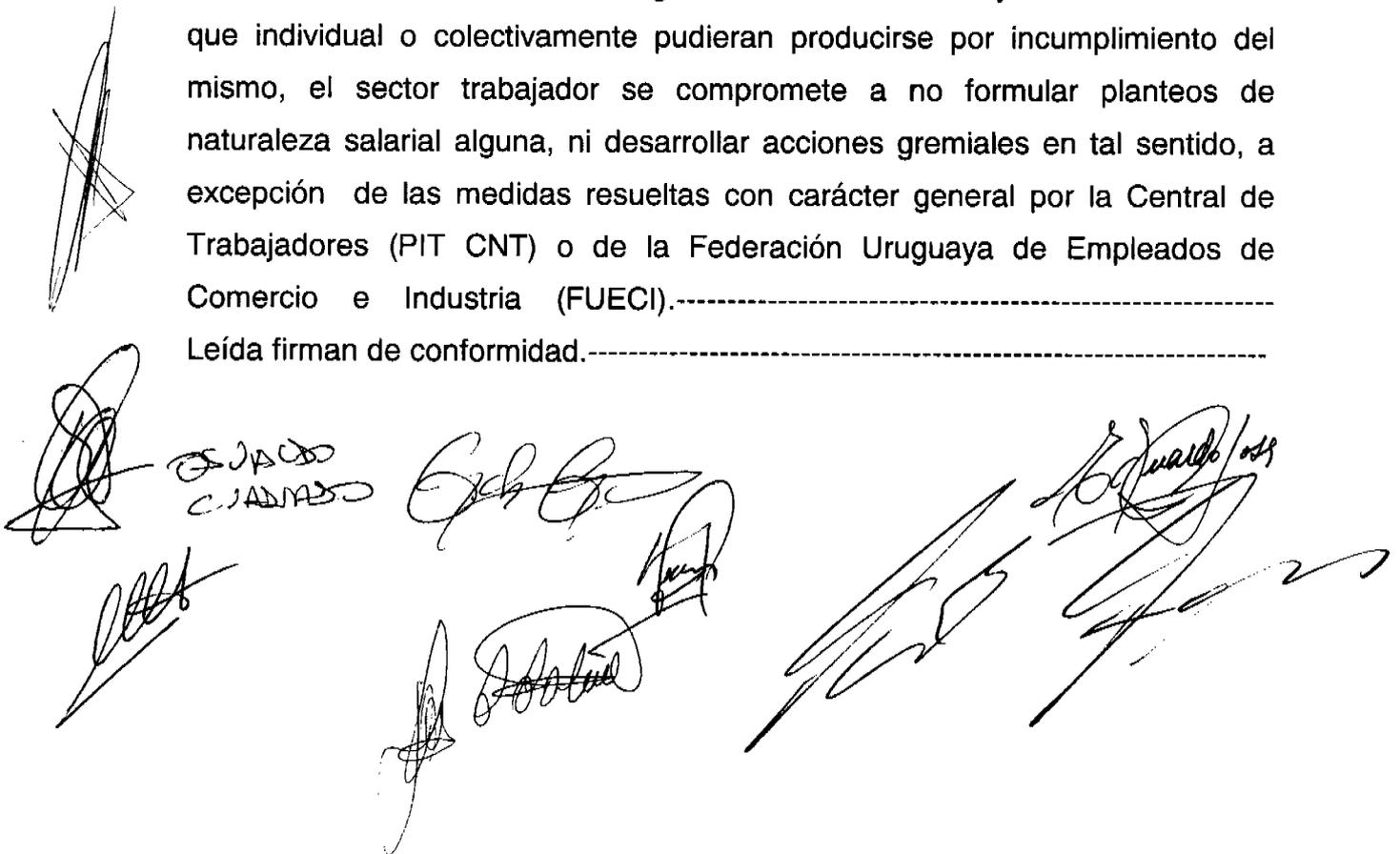


El trabajador dispondrá de 5 días hábiles para rendir dichos gastos contra boleta; de no hacerlo en el plazo mencionado, el adelanto le será descontado íntegramente de su cobro de haberes siguiente.-----

DECIMO SEXTO: Se aprueba como anexo detalle de implementos de seguridad necesarios para los trabajadores comprendidos por este acuerdo.----

DECIMO SEPTIMO: 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 (FUECI).-----

Leída firman de conformidad.-----



ES JACOBO C. JARDINERO

Handwritten signatures and names of the signatories, including a large signature on the left and several others on the right.