

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
**MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS**

Montevideo, 19 ENE. 2009

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

**RESULTANDO:** Que el 20 de noviembre de 2008 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 artículo. 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 20 de noviembre de 2008, en el Grupo Número 19 “Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, subgrupo 16, “Áreas Verdes”, que se publica como anexo del presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1º de julio de 2008, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.-----

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

Dr. TABARE VAZQUEZ  
Presidente de la República

**ACTA:** En la ciudad de Montevideo, el día 20 de noviembre de 2008, 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 y Alejandro Machado, el delegado empresarial Cr Hugo Montgomery (Cámara Nacional de Comercio y Servicios) y Alvaro Nodale (ANMYPE) y los delegados de los trabajadores Sres. Eduardo Sosa y Sergio Bustamante (FUECI) RESUELVEN:-----

**PRIMERO:** Recibir en el Consejo los convenios colectivos correspondientes a los siguientes subgrupos:-----

2. Empresas suministradoras de mano de obra

16 Areas verdes

19. 1 Prestación de servicios telefónicos capítulo call centers

19. 2 Prestación de servicios telefónicos capítulo 0900.

22 Informática

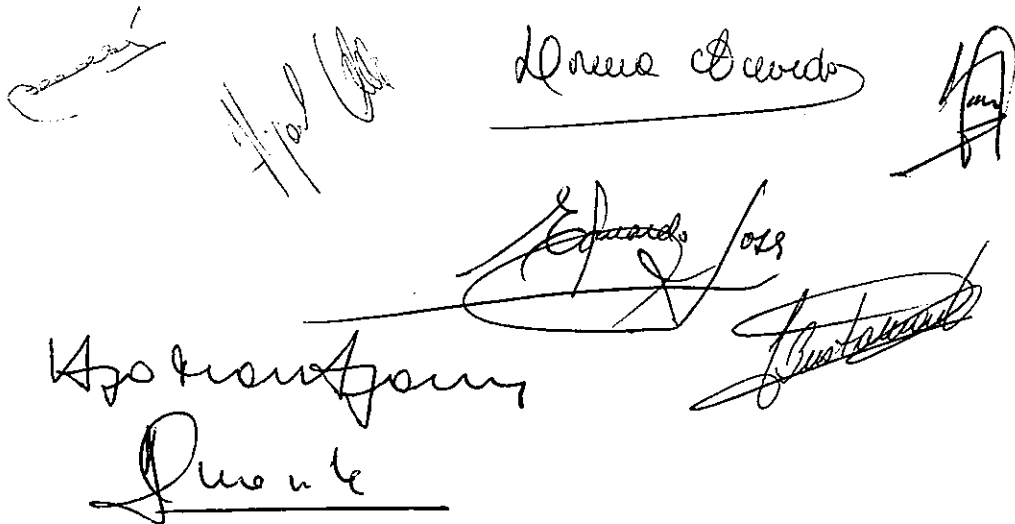
21.1 Administración de centros comerciales, industriales o de servicios capítulo Administración de Centros Comerciales y de servicios.

21.2 Administración de centros comerciales, industriales o de servicios capítulo Empresas explotadoras y/o administradoras de zonas francas, comerciales, industriales y de servicios.

**SEGUNDO:** Los integrantes del Consejo de Salarios del grupo No.19 solicitan al Poder Ejecutivo la extensión de los convenios mencionados a todas las empresas y trabajadores de los distintos sectores.-----

**TERCERO:** El Consejo también resuelve que en oportunidad de realizarse cada ajuste salarial se reunirá a efectos de determinar con precisión el porcentaje de incremento que corresponda.-----

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

  
The block contains several handwritten signatures. From top left to top right, there are three signatures, the second of which is clearly 'Lorena Acevedo'. Below these, there are two more signatures, one of which is 'Eduardo Sosa'. At the bottom left, there is a signature that appears to be 'Hugo Montgomery'. At the bottom center, there is a signature that appears to be 'Alvaro Nodale'. To the right of the 'Eduardo Sosa' signature, there is another signature that appears to be 'Sergio Bustamante'.

**CONVENIO:** En la ciudad de Montevideo, el día 20 de noviembre de 2008, **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, Sergio Bustamante (FUECI), Gonzalo González 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 ámbito de aplicación:** El presente convenio abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2008 y el 31 de diciembre de 2010 (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", 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.-----

**SEGUNDO: Categorías** Las categorías que regirán a partir del 1ero. de julio de 2008 para el sector, así como su descripción serán las siguientes:

**Para jardinería**

**Peón de jardinería:** Es aquel trabajador que barre, recoge residuos, carpe, remueve tierra, hace pozos, riega, 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, incluyendo trabajo de viveros en general, efectúa aplicación de agroquímicos y excepcionalmente realiza tareas de peón de poda.-----

**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, sopladora, etc), Se incluye también el uso de motosierra, si el operario está capacitado y siempre que no hubiese personal de poda a disposición.(Maquinista de poda y/o podador. 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 de 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 tractores y/o máquinas viales, el costo de la misma será de cargo de la empresa.-----

**Ayudante de Encargado:** Colabora con el Encargado y en su ausencia puede reemplazarlo en sus tareas, supervisando asimismo al personal. Realiza todas las tareas de las categorías anteriores siempre y cuando se requiera. Para desempeñar las tareas de tractorista debe poseer la libreta de conducir correspondiente.-----

**Chofer:** Es el que maneja vehículos (excluyendo el camión grúa) con todos sus implementos propios y de arrastre. Realiza tareas de peón y maquinista siempre y cuando se requiera. Es responsable del mantenimiento del vehículo que conduce así como de la higiene del mismo. Es responsable de controlar la carga, debiendo realizar todas las tareas inherentes a su cargo. Debe poseer libreta de conducir correspondiente-----

**Encargado:** Tiene la responsabilidad de distribuir el trabajo en 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 siempre y cuando se requiera. Para desempeñar las tareas de tractorista y chofer debe poseer las libretas de conducir correspondientes.-----

#### Arbolado

**Peón de poda:** Es el que acondiciona, carga y descarga las ramas, barre, realiza excavaciones, corte de raíces, zanjeos, extracciones, plantaciones, maneja cuerdas y asiste al maquinista y al podador.-----

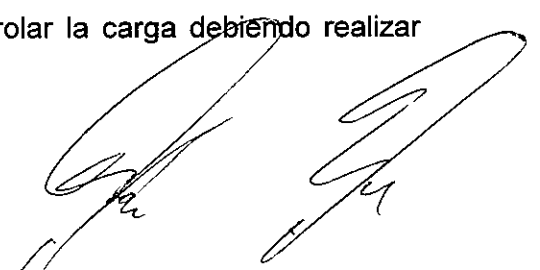
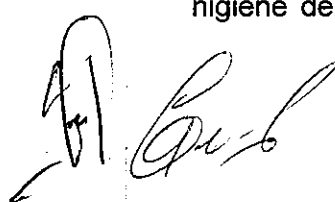
**Chipeador:** Es aquel trabajador que efectúa tareas de peón y abastece la chipeadora colocando las ramas (ya seleccionadas y previamente achicadas) en la máquina.-----

**Maquinista de poda:** Es aquel trabajador que realiza tareas de peón y chipeador, opera motosierras de diferentes potencias en superficie, realizando las tareas básicas y necesarias para el mantenimiento de la motosierra que esté a su cargo.-----

**Podador:** Es aquel trabajador que además de realizar tareas de peón, maquinista, y chipeador realiza trabajos de motosierra en altura, debiendo efectuar las tareas básicas del mantenimiento de la motosierra que esté a su cargo.-----

**Ayudante de Encargado:** Colabora con el encargado y en su ausencia puede reemplazarlo en sus tareas, supervisando asimismo al personal. Realiza tareas de peón, chipeador y maquinista siempre y cuando se requiera.-----

**Chofer:** Es aquel que maneja vehículos (excluyendo el camión grúa) con todos sus implementos propios o que arrastre. Realiza tareas de peón y excepcionalmente de chipeador y maquinista de poda, en este último caso siempre que cuente con la debida capacitación. Es responsable del mantenimiento del vehículo que conduce y de la higiene del mismo. También es responsable de controlar la carga debiendo realizar



todas las tareas inherentes a su cargo. Debe poseer libreta de conducir correspondiente.

**Chofer de camión grúa:** Es aquel trabajador que maneja vehículos con todos sus implementos propios y de arrastre. Es responsable del manejo del camión grúa, así como del cuidado físico y material del entorno mientras opera con la maquinaria. También es responsable de la carga y descarga del vehículo, así como del correcto funcionamiento, mantenimiento básico e higiene del mismo. Debe poseer la libreta de conducir correspondiente.

**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. Puede realizar todas las tareas correspondientes a las categorías anteriores excepto chofer de camión grúa.

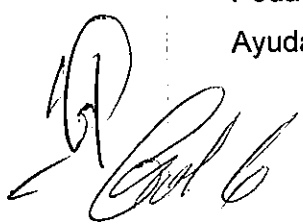
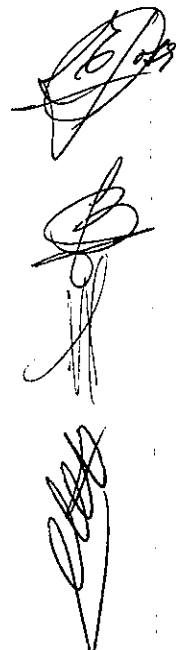
#### Administración –

**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.

**TERCERO: Ajuste salarial del 1° de julio del año 2008:** Los salarios mínimos por categoría, con vigencia desde el 1° de julio de 2008 serán:

<u>AREAS VERDES</u>	Por hora
Peón de jardinería	\$ 27,50
Maquinista	\$ 28,97
Tractorista	\$ 40,70
Ayudante de Encargado	\$ 40,70
Chofer	\$ 46,90
Encargado	\$ 53,72
<u>ARBOLADO</u>	
Peón de poda	\$ 27,50
Chipeador	\$ 31,04
Maquinista de poda	\$ 31,04
Podador	\$ 40,70
Ayudante de Encargado	\$ 40,70



Chofer	\$ 46,90
Chofer de camión grúa	\$ 56.28
Encargado	\$ 53,72

**ADMINISTRATIVOS      Mensual**

Cadete	\$ 5.116
Auxiliar	\$ 8.314

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	\$278,76
Poda correctiva Tipas y plátanos	\$76,02
Poda correctiva árboles comunes	\$57,21
Rebaje de eucaliptos	\$411,05
Rebaje de tipas y plátanos	\$164,29
Rebaje de árboles comunes	\$139,65

**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 30 de junio de 2008 un incremento salarial inferior a 7% proveniente de la acumulación de los siguientes conceptos:

a) Inflación esperada: 2,69% resultante del promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central y la mediana de las expectativas de inflación relevadas por el BCU entre instituciones y analistas económicos.-----

b) Correctivo: 2,13% de acuerdo a lo pactado en el convenio del 7 de setiembre del 2006.-----

c) Crecimiento: 2,02%.-----

**SEXTO: Ajuste del 1° de enero de 2009.** El 1° de enero de 2009 todos los salarios recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes items: a) Promedio entre la meta mínima y máxima de inflación que fije el Banco Central (centro de la banda) para el periodo enero-diciembre 2009 y b) correctivo para cubrir las

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signature at the bottom left]*

*[Handwritten signature at the bottom right]*

eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período julio-diciembre 2008 y la inflación real de igual período.-----

**SÉPTIMO: Ajuste del 1° de julio de 2009.** El 1° de julio de 2009 los salarios mínimos recibirán un aumento del 4,5% por concepto de crecimiento.-----

Por su parte los trabajadores con salarios sobrelaudados recibirán un aumento del 3,5% por concepto de crecimiento.-----

**OCTAVO: Ajuste del 1° de enero de 2010.** El 1° de enero de 2010 todos los salarios recibirán un incremento resultante de la acumulación de los siguientes items: a) Promedio entre la meta mínima y máxima de inflación que fije el Banco Central (centro de la banda) para el período enero- diciembre 2010 y b) correctivo para cubrir las eventuales diferencias entre la inflación prevista para el período enero-diciembre 2009 y la inflación real de igual período.-----

**NOVENO: Ajuste del 1° de julio de 2010.** El 1° de julio de 2010 los salarios mínimos recibirán un aumento del 5% por concepto de crecimiento.-----

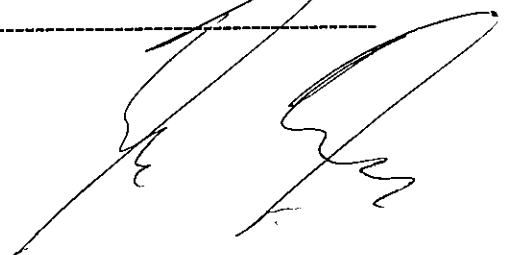
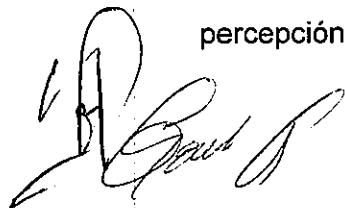
Por su parte los trabajadores con salarios sobrelaudados recibirán un aumento del 4% por concepto de crecimiento.-----

**DÉCIMO: Correctivo final.** Al término de este convenio se revisarán los cálculos de la inflación proyectada para el período enero-diciembre 2010, 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 enero de 2011.-----

**DÉCIMO 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.-----

**DÉCIMO SEGUNDO: Prima por presentismo.** A partir del 1° de julio de 2008 la Prima por Presentismo será del 10% 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 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.-----

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 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 la Ley 18.345.-----

**DÉCIMO 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.-----

**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.-----

**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 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: 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.-----

**VIGÉSIMO TERCERO: 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.-----

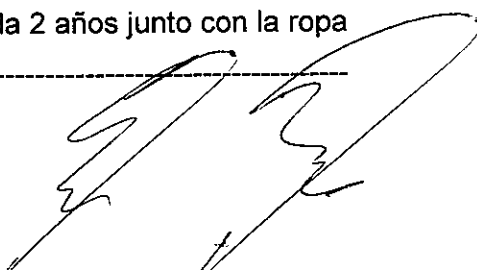
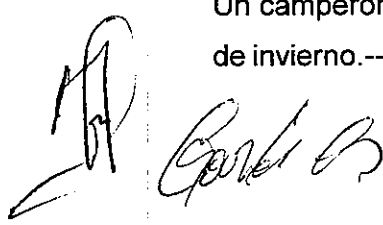
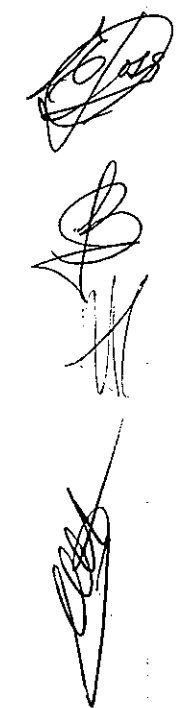
**La ropa de trabajo para el sector Arbolado** que deberá proporcionar la empresa sin costo para el trabajador debe incluir: -----

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 CUARTO: Seguridad.** Las parte se comprometen a aplicar la reglamentación que surja del Decreto 291/007.-----

**VIGÉSIMO QUINTO: 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.-----

**VIGÉSIMO SEXTO: 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 SÉPTIMO: 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.-----

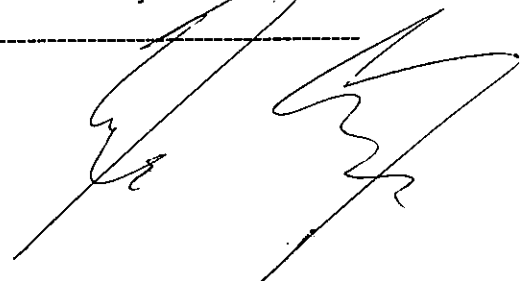
Para las empresas que desempeñen tareas vinculadas con el sector poda, en el caso de contratos o licitaciones tanto de poda masiva o puntual, siendo tareas en forma permanente, se instalará un régimen de 9 horas y 36 minutos diarios de lunes a viernes, con una hora de descanso paga. El horario de comienzo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



George Cr



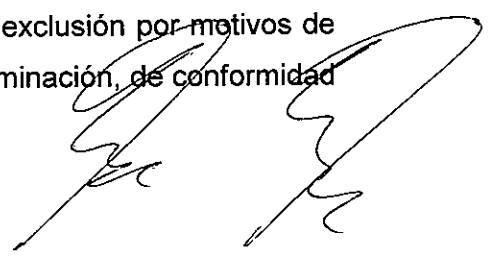
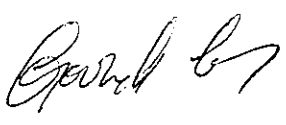
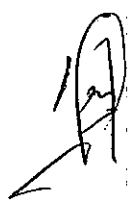
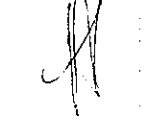
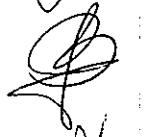

**VIGÉSIMO NOVENO: baños.** Aquellas cuadrillas de más de 10 personas que realicen tareas en una zona fija por el período de más de un día (jardinería o poda) deberán contar con baños. La empresa acordará instrumentar la forma y el tipo de baño de tal manera que pueda cumplir con dicho cometido. Asimismo, 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.-----

**TRIGÉSIMO: 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.-----

**TRIGÉSIMO PRIMERO: 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 FUECI [www.fueci.org.uy](http://www.fueci.org.uy)-----

**TRIGÉSIMO SEGUNDO: 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. Las 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 TERCERO: 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.-----

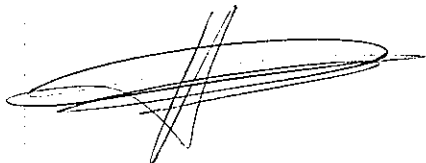
**TRIGÉSIMO CUARTO: Cláusula de Salvaguarda.** En la hipótesis que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribieron los actuales convenios, las partes podrán convocar el Consejo de Salarios respectivo para analizar la situación. En este caso el Poder Ejecutivo analizará a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Finanzas, la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salarios correspondiente para ello.-----

**TRIGÉSIMO QUINTO: 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 (FUECI).-----

Leída firman de conformidad.-----



**Declaración unilateral del sector empleador:** Los representantes del sector empleador dejan constancia de que más allá de estar de acuerdo con la necesaria inclusión de una cláusula de salvaguarda para atender situaciones que pudiesen afectar la estabilidad del sector o de las fuentes de trabajo, no comparten el contenido de la cláusula oficial incluida en este convenio. Su aceptación final se basa en el objetivo primordial de lograr un acuerdo, evitando así que tal discrepancia se convierta en un impedimento para alcanzarlo.

A handwritten signature consisting of several overlapping, horizontal and diagonal strokes, appearing somewhat abstract and stylized.A handwritten signature that is more legible than the first one, featuring a prominent vertical stroke and a curved top.A handwritten signature with a long, sweeping horizontal stroke at the base and several curved, overlapping strokes above it.