

**ACTA:** En la ciudad de Montevideo, el día 29 de setiembre de 2017, 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 y Carlos Rodríguez, el delegado del sector empresarial Cr Hugo Montgomery (CNCYS) y el delegado de los trabajadores Sr. Eduardo Camargo (FUECYS) RESUELVEN:-----

**PRIMERO:** Las delegaciones del sector empresarial y de los trabajadores presentan a este Consejo el acuerdo de Consejo de Salarios suscrito en el día de hoy correspondiente al subgrupo 6.2 "Recolección de Residuos Hospitalarios" con vigencia desde el 1º de julio de 2017 al 30 de junio de 2020.-

**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.-----

*Hugo Montgomery*

*[Signature]*  
9/9/17

*[Signature]*

2

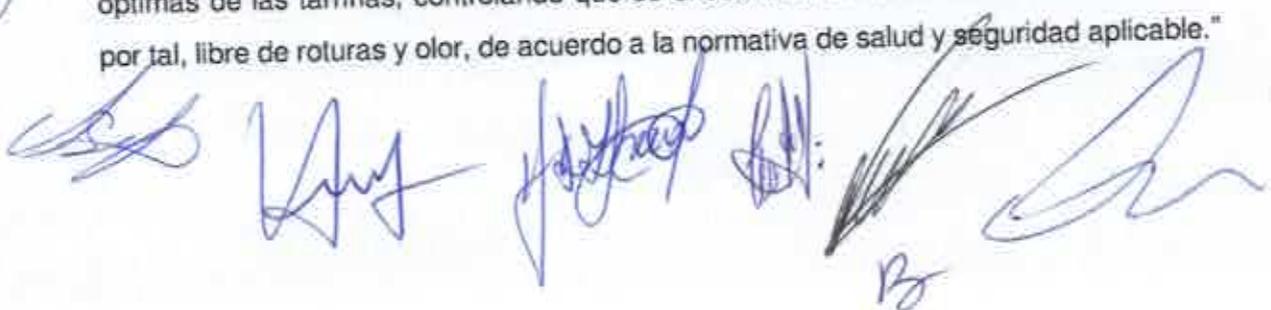
**ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS:** En Montevideo, el 29 de setiembre de 2017, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No19 "Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos" subgrupo 6 "Recolección de Residuos" Capítulo 2 "Recolección de Residuos Hospitalarios" integrado por los delegados del Poder Ejecutivo Dres Beatriz Cozzano, Natalia Baldomir y Carlos Rodríguez, el Cr. Hugo Montgomery en representación de la Cámara Nacional de Comercio y de Servicios del Uruguay, los Sres Cristina Ayusto y Daniel Ituarte, en representación de las empresas del sector, el Sr Eduardo Sosa y Eduardo Camargo en representación de FUECYS, y los Sres. José Adinolfi, Neber Tejera, Rodrigo Guedes y Matias Silveira en representación de los trabajadores del sector, convienen la celebración del siguiente acuerdo que regulará las condiciones de trabajo del Grupo en los siguientes términos.-----

**PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación:** El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1ero de julio de 2017 y el 30 de junio de 2020 (36 meses) y sus normas tendrán carácter nacional y se aplicarán a todos los trabajadores dependientes de todas las empresas de recolección de residuos hospitalarios, entendiendo por tales las que cumplen tareas de recolección, transporte y disposición final de residuos hospitalarios.-----

**SEGUNDO: Nuevas categorías:** A partir del 1ero de julio de 2017 se crean las siguientes categorías: **Marcador de tarrinas:** "Es aquel trabajador que se encarga del marcado de las tarrinas que ingresan a la planta de procesamiento de residuos para determinar su procedencia y cantidad transportada"-----

**Foguista:** ' Es aquel trabajador que cuenta con el conocimiento idóneo para realizar las operaciones que el cargo requiere. Tiene a su cargo la operación del vapor industrial. Se encarga del encendido de los equipos y mantenimiento de las condiciones de operatividad de los mismos, excluyendo las reparaciones en caso de roturas que éstos requieran, salvo las reparaciones menores o básicas".-----

**Modificación de categoría:** La actual categoría lavador de tarrinas y camiones a partir del 1ero de julio de 2017 se denominará **Lavador de tarrinas, de camiones y/o clasificador** que es "el funcionario que procede a lavar tanto las tarrinas vacías, como los camiones por dentro y por fuera de forma de dejarlos en condiciones de ser nuevamente puestos en circuito. Es responsable del mantenimiento de las condiciones óptimas de las tarrinas, controlando que se encuentren en buen estado, entendiéndose por tal, libre de roturas y olor, de acuerdo a la normativa de salud y seguridad aplicable."



**TERCERO: Ajuste salarial 1ero de julio de 2017:** Todos los trabajadores percibirán sobre sus retribuciones al 30 de junio de 2017 un incremento salarial de **4,44%** proveniente de la acumulación de los siguientes conceptos:-----

a) 4,13% valor nominal considerado para el período 1ero de julio de 2017 a 31 de diciembre de 2017.-----

b) 0,30% correctivo de acuerdo a lo pactado en el convenio anterior.-----

En consecuencia los salarios mínimos por categoría, con vigencia desde el 1ero de julio de 2017 serán: -----

- I) Peón especializado y marcador de tarrinas .....\$22.187
- II) Lavador de tarrinas de camiones y o clasificador...\$24.155
- III) Prensador..... \$ 25.237
- IV) Ayudante de chofer ..... \$ 25.819
- V) Chofer y foguista..... \$ 28.144

Aquellas empresas que efectuaron aumentos a cuenta del presente podrán descontarlos.-----

**CUARTO: Composición del salario** Los salarios, inclusive los mínimos, podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones). No estarán comprendidos en los salarios mínimos las partidas previstas por la ley 16.713 referentes a alimentación o transporte, ni partidas tales como prima por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose.-----

**QUINTO: Ajuste al 1ero de enero de 2018.** Todos los salarios del sector ajustaran el 1ero de enero de 2018 **4,13%** valor nominal considerado para el período 1ero de enero de 2018 a 30 de junio de 2018.-----

**SEXTO: Ajuste al 1ero de julio de 2018.** El 1ero de julio de 2018 todos los trabajadores recibirán un incremento de **3,5%** valor nominal considerado para el período 1ero de julio de 2018 a 31 de diciembre de 2018.-----

**Correctivo:** Si el 30 de junio de 2018 la inflación acumulada del 1ero de julio de 2017 al 30 de junio de 2018, superara el ajuste nominal establecido para igual período, podrá convocarse al Consejo de Salarios respectivo. En ese ámbito las partes sociales podrán acordar la aplicación de un correctivo por inflación que será acompañado por el Poder Ejecutivo.-----

Operado el correctivo por inflación en el mes de julio de 2018, el correctivo establecido en la cláusula siguiente( referida a los 18 meses) quedará sin efecto.-----

**SÉPTIMO: Ajuste al 1ero de enero de 2019.** Todos los salarios del sector ajustaran el 1ero de enero de 2019 el producto de la acumulación de a) **3,5%** valor nominal

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a circled '16/03' and several illegible signatures.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a signature that appears to read 'MIS' and another illegible signature.

Five handwritten signatures at the bottom of the page, likely representing the signatories of the agreement.

considerado para el período 1ero de enero de 2019 a 30 de junio de 2019 y b) un correctivo para cubrir la diferencia entre la inflación real del período 1ero de julio de 2017 a 31 de diciembre de 2018 y los valores nominales otorgados en igual período. Si hubiera procedido el correctivo a los 12 meses el correctivo de este artículo quedará sin efecto.

**OCTAVO: Ajuste al 1ero de julio de 2019.** El 1ero de julio de 2019 todos los trabajadores percibirán sobre sus retribuciones al 30 de junio de 2019, un incremento de 3% valor nominal considerado para el período 1ero de julio de 2019 a 31 de diciembre de 2019.

Si hubiera procedido el correctivo a los 12 meses y la inflación acumulada del 1ero de julio de 2018 al 30 de junio de 2019, superara el ajuste nominal establecido para igual período, podrá convocarse al Consejo de Salarios respectivo. En ese ámbito las partes sociales podrán acordar la aplicación de un correctivo por inflación que será acompañado por el Poder Ejecutivo.

**NOVENO: Ajuste al 1ero de enero de 2020.** Todos los salarios del sector ajustaran el 1ero de enero de 2020 3% valor nominal considerado para el período 1ero de enero de 2020 a 30 de junio de 2020.

**DÉCIMO: Correctivo final.** A la finalización del presente acuerdo se realizará un correctivo por inflación resultante de la diferencia entre la inflación verificada efectivamente en el período 1° de julio de 2019 a 30 de junio de 2020 o 1ero de enero de 2019 a 30 de junio de 2020, según cuando hubiere correspondido el correctivo, y los aumentos nominales otorgados en igual período. La variación ajustará los salarios que rijan a partir del 1° de julio de 2020.

**DÉCIMO PRIMERO: Salvaguarda/ Gatillo:** Si la inflación acumulada en el período 1ero de julio de 2017 a 30 de junio de 2018 superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste equivalente a la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales nominales otorgados en dicho período. En los años siguientes si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12% al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil inmediato anterior y los ajustes salariales nominales otorgados en dicho período. Una vez aplicada la salvaguarda deberá transcurrir un año para que pueda operar nuevamente.

**DÉCIMO SEGUNDO Disposiciones generales para todas las categorías:** Los trabajadores de las categorías superiores podrán realizar tareas de las categorías inferiores.



Los trabajadores que realicen más de una función con carácter permanente, percibirán el salario que corresponda a la función de mayor retribución.-----

Aquel trabajador que en forma transitoria deba realizar suplencias en una categoría superior, percibirá el salario correspondiente a dicha categoría durante el periodo que dure la suplencia. Este hecho deberá ser registrado en el Libro Único de Trabajo.-----

**DÉCIMO TERCERO: Régimen de adelantos** Los trabajadores tendrán derecho a percibir hasta 5 jornales diarios dentro de cada mes, en carácter de adelanto, a ser descontados de su liquidación mensual de haberés. Se acuerda que la fecha máxima para el pago del adelanto es el día 25 de cada mes o en su defecto el 1<sup>er</sup> día hábil inmediato siguiente. Las empresas, de acuerdo a sus políticas, podrán otorgar adelantos que superen el mínimo acordado en este artículo.-----

**DÉCIMO CUARTO: Uniforme** Cada trabajador de planta, deberá contar con los uniformes de verano e invierno descritos en el artículo 10 del convenio colectivo de 31 de octubre de 2008, los cuales no podrán ser retirados de la empresa una vez culminada la jornada de labor, quedando por cuenta de esta la responsabilidad del lavado, debiendo proporcionar al trabajador los elementos necesarios para su adecuada higiene. Aquel trabajador que por razones no fundamentadas retire el uniforme de la empresa podrá ser pasible de las sanciones que correspondan.-----

La entrega de dichos uniformes se realizará en los meses de noviembre y mayo. En el caso de los choferes y ayudantes que viajan al interior, deberán contar con un uniforme para cada día de permanencia en ruta, debiendo las empresas entregar bolsas de carácter aislante para manejo de material contaminante, donde los trabajadores depositaran los uniformes que no se encuentren en condiciones de uso.-----

**DÉCIMO QUINTO: Día extra para examen de próstata** Las empresas otorgaran un día pago para el examen de próstata de los trabajadores mayores de 45 años, cuando el mismo sea invasivo o con exploración. El trabajador deberá comunicar a la empresa la realización del examen con una antelación no menor a 48 horas, debiendo acreditar debidamente su realización el mismo día del reintegro.-----

**DÉCIMO SEXTO: Día extra para exámenes génito mamarios** Las empresas otorgarán un día segundo día de carácter pago, para exámenes génito mamarios, toda vez que no sea posible coordinar ambos exámenes en el mismo día por parte de la Institución mutual. La trabajadora deberá comunicar a la empresa la realización del examen con una antelación no menor a 48 horas y acreditar su realización el mismo día de su reintegro.-----



6

**DÉCIMO SÉPTIMO: Licencia especial por cuidado de hijos o menores a cargo con enfermedades congénitas o tratamientos oncológicos** Se otorga una licencia especial de 30 horas pagas por año calendario, no acumulables de un año a otro, para el cuidado de hijos o menores a cargo, de hasta 6 años de edad, que presenten enfermedades congénitas que impliquen riesgo de vida; o para hijos o menores a cargo de hasta 12 años que deban ser sometidos a tratamientos oncológicos. Para el usufructo de esta licencia los trabajadores deberán comunicar a la empresa, para su registro, la situación médica de su hijo o menor a cargo, y acreditarlo con los certificados médicos correspondientes.

**DÉCIMO OCTAVO: Acompañante** Toda vez que el chofer efectúe un recorrido que en forma previsible determine el levantamiento de 10 o más tarrinas que pesen más de 25 kilos, deberá contar con acompañante, salvo que se disponga de medios mecánicos para su movillización y manipulación. Cuando por las características del recorrido no es previsible que se produzca dicho hecho y el trabajador sale sin acompañante, el camión debe contar con tarrinas vacías, para que en caso de que haya que levantar tarrinas de más de 25 kilos, previa notificación a la empresa por el medio que esta determine, entregue la tarrina vacía al centro hospitalario quien será el encargado de traspasar los residuos.

**DÉCIMO NOVENO: Inclusión del salario vacacional para el cálculo del aguinaldo** Durante la vigencia de este convenio y a partir de los salarios vacacionales correspondientes a las licencias generadas en el año 2017 a gozarse en el 2018, lo percibido por el trabajador por concepto de salario vacacional será considerado para el cálculo del aguinaldo.

07

**VIGÉSIMO: Enfoque de género:** Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 17.514 sobre violencia doméstica y Ley 17.817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; Ley 16.045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre prevención del cáncer génito mamario; la Ley 16.045 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

18

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.-----

Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.-----

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Se agrega un anexo con la totalidad de beneficios que rigen en este subgrupo.-----

**VIGÉSIMO SEGUNDO: Cláusula de Paz y mecanismo de prevención de conflictos.** Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial alguna, ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores (PIT-CNT) o de la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios (FUECYS).-----

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

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

Leída que les fue se ratifican y firman de conformidad



**GRUPO 19 SUBGRUPO 6.2**  
**BENEFICIOS DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS HOSPITALARIOS ACTUALIZADOS**  
**HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2020**

**CATEGORÍAS** Descriptas en el artículo 2 del convenio de 31 de octubre de 2008 homologado por el Decreto 713/08 de 22 de diciembre de 2008 con los agregados y las modificaciones introducidas en el artículo 2 del acuerdo de Consejo de Salarios de 11 de setiembre de 2014 y el artículo 2 del acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de setiembre de 2017.

**ELIMINACIÓN DEL PAGO CON TICKETS ALIMENTACIÓN** "A partir del 1ero de julio de 2014 se acuerda la eliminación del pago con tickets alimentación de los salarios mínimos de cada categoría, de acuerdo al siguiente cronograma: eliminación del 33% del pago en tickets alimentación a partir del 1ero de julio de 2014; 33% a partir del 1ero de enero de 2015 y el 34% restante a partir del 1ero de julio de 2015. Ello significa que a partir del 1ero de julio de 2015 el salario base mínimo no podrá integrarse con las prestaciones a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16.713 en lo referente al tickets alimentación, lo que implica que el monto abonado en tickets se incorporará íntegramente al salario nominal" (Artículo 4 del acuerdo de Consejo de Salarios de 11 de setiembre de 2014)

**COMPOSICIÓN DEL SALARIO** "Los salarios, inclusive los mínimos, podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones). No estarán comprendidos en los salarios mínimos las partidas previstas por la ley 16.713 referentes a alimentación o transporte, ni partidas tales como prima por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose" (Artículo 4 del acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de setiembre de 2017)

**DISPOSICIONES GENERALES PARA TODAS LAS CATEGORÍAS** "Los trabajadores de las categorías superiores podrán realizar tareas de las categorías inferiores.-----

Los trabajadores que realicen más de una función con carácter permanente, percibirán el salario que corresponda a la función de mayor retribución.-----

Aquel trabajador que en forma transitoria deba realizar suplencias en una categoría superior, percibirá el salario correspondiente a dicha categoría durante el periodo que dure la suplencia. Este hecho deberá ser registrado en el Libro Único de Trabajo" (Artículo 14 del convenio de 31 de octubre de 2008 homologado por Decreto 713/08 de 22 de diciembre de 2008 reiterado en los acuerdos posteriores).

**RÉGIMEN DE ADELANTOS** "Los trabajadores tendrán derecho a percibir hasta 5 jornales diarios dentro de cada mes, en carácter de adelanto, a ser descontados de su liquidación mensual de haberes. Se acuerda que la fecha máxima para el pago del adelanto es el día 25 de cada mes o en su defecto el 1º día hábil inmediato siguiente. Las empresas, de acuerdo a sus políticas, podrán otorgar adelantos que superen el mínimo acordado en este artículo". (Artículo 13 del acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de setiembre de 2017)

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]*

**RÉGIMEN DE TRABAJO** " Las partes acuerdan a expreso pedido del sindicato de trabajadores, que la jornada de trabajo será continua de 7 horas con treinta minutos desde el inicio de la jornada, abonándose 8 horas en compensación por el descanso intermedio no gozado en la oportunidad prevista legalmente" (Artículo 21 del acuerdo de Consejo de Salarios de 11 de setiembre de 2014)

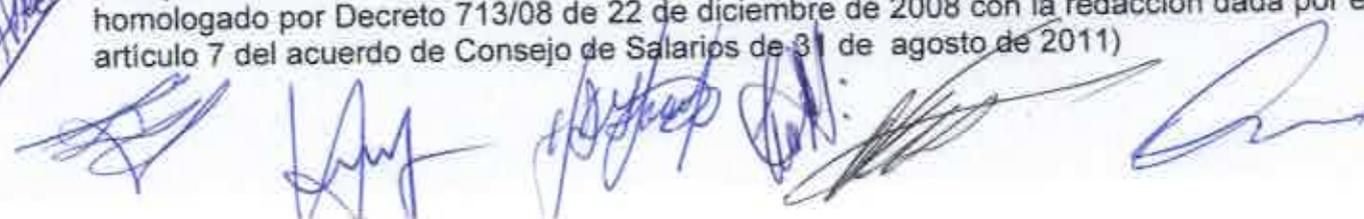
**ACOMPAÑANTE** "Toda vez que el chofer efectuó un recorrido que en forma previsible determine el levantamiento de 10 o más tarrinas que pesen más de 25 kilos, deberá contar con acompañante, salvo que se disponga de medios mecánicos para su movilización y manipulación. Cuando por las características del recorrido no es previsible que se produzca dicho hecho y el trabajador sale sin acompañante, el camión debe contar con tarrinas vacías, para que en caso de que haya que levantar tarrinas de más de 25 kilos, previa notificación a la empresa por el medio que esta determine, entregue la tarrina vacía al centro hospitalario quien será el encargado de traspasar los residuos". (Artículo 18 del acuerdo de Consejo de Salarios de 29 setiembre de 2017)

**INCLUSIÓN DEL SALARIO VACACIONAL EN EL CÁLCULO DEL AGUINALDO** "Durante la vigencia de este convenio y a partir de los salarios vacacionales correspondientes a las licencias generadas en el año 2017 a gozarse en el 2018, lo percibido por el trabajador por concepto de salario vacacional será considerado para el cálculo del aguinaldo" (Artículo 19 del acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de setiembre de 2017)

**UNIFORMES** "Los trabajadores que se encuentren dentro de las cuatro categorías definidas recibirán anualmente y de cargo exclusivo de las empresas un uniforme de trabajo de verano y otro de invierno, un par de zapatos y un equipo de lluvia. Al lavador se le proporcionará así mismo botas de lluvia. Se entregará además un camperón de abrigo a los peones, choferes y ayudantes de chofer" (Artículo 10 del convenio de 31 de octubre de 2008 homologado por Decreto 713/08 de 22 de diciembre de 2008)

"Cada trabajador de planta, deberá contar con los uniformes de verano e invierno descritos en el artículo 10 del convenio colectivo de 31 de octubre de 2008, los cuales no podrán ser retirados de la empresa una vez culminada la jornada de labor, quedando por cuenta de esta la responsabilidad del lavado, debiendo proporcionar al trabajador los elementos necesarios para su adecuada higiene. Aquel trabajador que por razones no fundamentadas retire el uniforme de la empresa podrá ser pasible de las sanciones que correspondan. La entrega de dichos uniformes se realizará en los meses de noviembre y mayo. En el caso de los choferes y ayudantes que viajan al interior, deberán contar con un uniforme para cada día de permanencia en ruta, debiendo las empresas entregar bolsas de carácter aislante para manejo de material contaminante, donde los trabajadores depositaran los uniformes que no se encuentren en condiciones de uso". (Artículo 14 del acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de setiembre de 2017).

**PRIMA POR NOCTURNIDAD** "Se modifica lo establecido en el artículo décimo del convenio colectivo de 31 de octubre de 2008, fijándose que el complemento por nocturnidad a partir de la firma del presente convenio, será del 25% calculado sobre el sueldo o jornal base de cada trabajador, y en función de las horas efectivamente trabajadas entre las 22 y las 6 horas" ( Artículo 10 del convenio de 31 de octubre de 2008 homologado por Decreto 713/08 de 22 de diciembre de 2008 con la redacción dada por el artículo 7 del acuerdo de Consejo de Salarios de 31 de agosto de 2011)



Observaciones: Mantiene su vigencia por ser más favorable que la ley en cuanto a porcentaje y la paga a quienes trabajan menos de 8 horas entre 22 y 6

**PRIMA POR NACIMIENTO** "Las empresas abonarán a sus trabajadores que sean padres o madres por primera vez, una prima equivalente al salario mínimo de la categoría peón vigente a la fecha del nacimiento. A los efectos de la percepción de este beneficio se deberá previamente acreditar fehacientemente el hecho del nacimiento" (Artículo 12 del acuerdo de Consejo de Salarios de 11 de setiembre de 2014)

**VIÁTICOS** "Las empresas abonarán al personal de ruta un viático por viaje de **\$175**, si recorren entre 240 y 400 Km; de **\$225**, si recorren entre más de 400 y hasta 600 km o de **\$275** si recorren más de 600Km. El kilometraje recorrido se medirá de "punta a punta" tomando como referencia el kilómetro cero de Montevideo o en su defecto el kilómetro de referencia de la ciudad de partida, hasta el mojón de entrada de la ruta nacional en la que se encuentra la localidad de destino y viceversa. A los efectos del pago no se tendrá en cuenta el recorrido interno que se realice en las localidades del interior. Cuando el recorrido sea inferior a 240 Km no se percibirá viático. El viático se ajustará los meses de enero a partir de enero de 2015, en la primera oportunidad por el 100% del IPC del semestre anterior y en enero de 2016 y enero de 2017 por el 100% del IPC del año anterior" (Artículo 13 del acuerdo de Consejo de Salarios de 11 de setiembre de 2014)

**DÍA DEL TRABAJADOR DEL SECTOR** "Se consagra el segundo lunes de octubre de cada año como el día del trabajador del sector, el que será feriado laborable pago". (Artículo 8 del acuerdo de Consejo de Salarios de 31 de agosto de 2011)

**DÍA EXTRA PARA EXAMEN DE PRÓSTATA** "Las empresas otorgaran un día pago para el examen de próstata de los trabajadores mayores de 45 años, cuando el mismo sea invasivo o con exploración. El trabajador deberá comunicar a la empresa la realización del examen con una antelación no menor a 48 horas, debiendo acreditar debidamente su realización el mismo día del reintegro" (Artículo 15 del acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de setiembre de 2017)

**DÍA EXTRA PARA EXÁMENES GÉNITO MAMARIOS** "Las empresas otorgarán un segundo día de carácter pago, para exámenes génito mamarios, toda vez que no sea posible coordinar ambos exámenes en el mismo día por parte de la Institución mutual. La trabajadora deberá comunicar a la empresa la realización del examen con una antelación no menor a 48 horas y acreditar su realización el mismo día de su reintegro" (Artículo 16 del acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de setiembre de 2017)

**LICENCIA ESPECIAL POR CUIDADO DE HIJOS O MENORES A CARGO CON ENFERMEDADES CONGÉNITAS O TRATAMIENTOS ONCOLÓGICOS** "Se otorga una licencia especial de 30 horas pagas por año calendario, no acumulables de un año a otro, para el cuidado de hijos o menores a cargo, de hasta 6 años de edad, que presenten enfermedades congénitas que impliquen riesgo de vida; o para hijos o menores a cargo de hasta 12 años que deban ser sometidos a tratamientos oncológicos. Para el usufructo de esta licencia los trabajadores deberán comunicar a la empresa, para su registro, la situación médica de su hijo o menor a cargo, y acreditarlo con los certificados médicos correspondientes" (Artículo 17 del acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de setiembre de 2017)

Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

**LICENCIAS ESPECIALES PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA** "En aquellos casos en que el trabajador/a, sea víctima de violencia doméstica comprobada a través de la denuncia policial o penal correspondiente, las empresas otorgarán 5 días hábiles de licencia especial sin goce de sueldo, con un máximo de 2 veces en el año y siempre que exista intervención de Médico Forense. El comprobante de la denuncia, así como la acreditación de la intervención del Médico Forense, deberán ser presentados dentro de los 5 días siguientes al reintegro del trabajador/a. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente". (Artículo 18 del acuerdo de Consejo de Salarios de 11 de setiembre de 2014)

**LICENCIA SINDICAL Cálculo de horas sindicales** "Las empresas que cuenten con más de 5 trabajadores otorgarán a los dirigentes sindicales que revistan dentro de su plantilla, un número de horas de licencia sindical mensual que se determinará a razón de media hora por cada trabajador dependiente ocupado en la misma. La licencia sindical tendrá un tope máximo de 430 hora mensuales para las empresas de hasta 1000 trabajadores y de 500 horas mensuales para las que cuenten con un número mayor".

**No acumulación** " Las horas de licencia que no sean autorizadas dentro de cada mes calendario no podrán ser acumuladas para el futuro"

**Comunicaciones** "la organización sindical comunicará a la empresa por medio fehaciente y con una antelación no inferior a 72 horas, cuándo se utilizaran las horas de licencia sindical asignadas y los delegados que en cada oportunidad harán uso de la misma"

**Justificación** "Al reintegrarse de la licencia sindical el trabajador deberá exhibir a la empresa un comprobante del sindicato de rama que justifique dicha licencia"

**Coordinación** Las empresas y los sindicatos de empresa deberán coordinar aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto siempre sea cubierto por un funcionario". (Acuerdo por mayoría de fecha 6 de diciembre de 2006 obtenida con el voto afirmativo de los delegados del Poder Ejecutivo y los del sector de trabajadores para todo el Grupo 19 excepto algunos subgrupos especiales dentro de los que no se encuentra Recolección de Residuos Hospitalarios)

**NORMAS DE SEGURIDAD** "Las partes se comprometen a aplicar la reglamentación que surge del decreto 291/007" (Artículo 13 del convenio de 31 de octubre de 2008 homologado por Decreto 713/08 de 22 de diciembre de 2008).

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the bottom left and another at the bottom right.

Handwritten signature and the number 5435.

**ENFOQUE DE GÉNERO:** "Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 17.514 sobre violencia doméstica y Ley 17.817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; Ley 16.045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre prevención del cáncer génito mamario; la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 111 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas". (Artículos 11, 12 y 13 del convenio de 31 de octubre de 2008 homologado por Decreto 713/08 de 22 de diciembre de 2008 con la redacción dada por el artículo 12 del acuerdo de Consejo de Salarios de 31 de agosto de 2011 que se repite en acuerdos posteriores)

**FORMACIÓN PROFESIONAL.** "Las partes se comprometen a estudiar mecanismos que permitan profundizar la formación profesional de los trabajadores del sector, con los siguientes objetivos: a) utilizar en conjunto las herramientas aportadas por el Estado de través del INEFOP como forma de establecer programas y planes sobre formación, competencias laborales, categorías y funciones; b) lograr a través de la capacitación mejores condiciones de trabajo y una mejor remuneración; c) más y mejor accesibilidad a nuevos empleos; d) obtener una mayor profesionalización en el perfil ocupacional de los trabajadores del sector y una formación integral y continua durante toda su vida laboral; e) mejorar las ejecuciones y logros en la producción; f) obtener nuevos y mejores productos y servicios". (Artículo 15 del acuerdo de Consejo de Salarios de 11 de setiembre de 2014)

Eduardo José

MTSS

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO  
REGISTRO DE LAUDOS

02 OCT 2017

Montevideo, .....

Folio, 01 ..... al 13 .....

Sub-Grupo 06 CAP 2 .....

Reg. Con el N° 1648, 2017 .....

Grupo 19 .....

LAUDO INSCRIPTO  
Entra en vigencia una  
vez publicado

  
Por Div. Doc. y Registro

Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli  
Div. Documentación y Registro