

ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En Montevideo, el 25 de octubre de 2018 se reúne el Consejo de Salarios del **Grupo N° 19 "Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos"**, subgrupo N° 20 "**Cementerios Privados**", integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Carlos Rodriguez y Natalia Baldomir, Lic. Noelia Méndez, los delegados del sector empresarial: Dr. Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS), María Martinelli, Marta García, Daniel Piven y Rafael Dodera en representación de las empresas del sector, asesorados por el Cr. Hugo Montgomery y los delegados de los trabajadores: Eduardo Camargo y Juan del Valle en representación de FUECYS y la Sra. María Elizabeth Ferreira, Luis Leonardo Araujo, Hugo Bentancur y Sergio Sarzay, en representación de los trabajadores del sector, asistido por Eduardo Sosa (FUECYS), quienes arriban al presente acuerdo: -----

PRIMERO: Ámbito de aplicación. Las normas del presente acuerdo tendrán carácter nacional y se aplicarán a todos los trabajadores dependientes de todas las empresas que componen el sector "Cementerios Privados".-----

SEGUNDO: Vigencia. Abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020 (24 meses), realizándose ajustes semestrales el 1° de julio de 2018, 1° de enero de 2019 , 1° de julio de 2019 y 1° de enero de 2020.-----

TERCERO: Ajuste de salarios a partir del 1° de julio de 2018. A partir del 1° de julio de 2018 los salarios mínimos y sobrelaudos tendrán un incremento nominal de 3.75%. -----
Las partes acuerdan no aplicar la cláusula séptima del acuerdo de consejo de salarios de 13 de diciembre 2016. Por tanto los salarios mínimos del sector a partir del 1° de julio de 2018 serán:

por 44 horas

Franja 1- Peón; Portero; Limpiador:	\$ 20.074
Franja 2- Vendedor*; Sereno; Inhumador – Exhumador – Jardinero	\$ 22.081
Franja 2.b Jardinero con manejo**	\$ 22.508
Franja 3- Chofer, Auxiliar administrativo; Oficial mecánico	\$ 23.822
Franja 4- Capataz	\$ 24.931
Franja 5- Intendente	\$ 27.430

Vendedor* - Cuando el salario de éste trabajador se integre total o parcialmente por comisiones, el mínimo asegurado entre partidas fijas y variables será de ^{117.523} **\$17.426.-** El mínimo asegurado tendrá en el presente ajuste un acumulado adicional de (2% base anual), 1% para el presente semestre por situarse por debajo del salario mínimo nacional en hasta un 25% (\$16.788), considerándose salario sumergido (4.79%). El mínimo establecido en la franja 2 corresponde exclusivamente a trabajadores contratados por un monto fijo, sin comisiones. -----

Los salarios, inclusive los mínimos, podrán integrarse por retribución fija y variable (por ejemplo comisiones), así como también por las prestaciones (como por ejemplo alimentación y transporte) a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16713, en las condiciones establecidas en dicha

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]

norma. No estarán comprendidos dentro de los salarios mínimos partidas tales como primas por antigüedad o presentismo que pudieran estar percibiéndose. -----

El régimen horario en el sector es de 44 horas semanales o seis días de trabajo con dos días consecutivos de descanso, en aquellas empresas en que esta modalidad sea expresamente negociada con sus trabajadores. -----

CUARTO: Valor de la compensaciones vigentes en el sector al 1ero de julio de 2018. La compensación por reducciones **\$1.402**, compensación por traslado de restos entre parcelas será **\$1.402** si el cuerpo trasladado tiene una antigüedad hasta dos años de fallecido, **\$971** si la antigüedad es entre 2 y 6 años, y si es mayor a seis años **\$647**.-----

QUINTO: Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1º de enero de 2019. El 1º de enero de 2019 los salarios mínimos y sobrelaudos tendrán un incremento nominal de 3.75%.

Por tanto, los salarios mínimos del sector a partir del 1º de enero de 2019 serán:

	por 44 horas
Franja 1- Peón; Portero; Limpiador:	\$ 20.827
Franja 2- Vendedor*; Sereno; Inhumador – Exhumador – Jardinero	\$ 22.909
Franja 2.b Jardinero con manejo**	\$ 23.352
Franja 3- Chofer, Auxiliar administrativo; Oficial mecánico	\$ 24.715
Franja 4- Capataz	\$ 25.866
Franja 5- Intendente	\$ 28.459

Vendedor* - Cuando el salario de éste trabajador se integre total o parcialmente por comisiones, el mínimo asegurado entre partidas fijas y variables será de ^{318.362} ~~\$18.159~~. El mínimo asegurado tendrá en el presente ajuste un acumulado adicional de (2% base anual), 1% para el presente semestre por situarse por debajo del salario mínimo nacional en hasta un 25% (\$18.750), considerándose salario sumergido (4.79%). El mínimo establecido en la franja 2 corresponde exclusivamente a trabajadores contratados por un monto fijo, sin comisiones. -----

El régimen horario en el sector es de 44 horas semanales o seis días de trabajo con dos días consecutivos de descanso, en aquellas empresas en que esta modalidad sea expresamente negociada con sus trabajadores. -----

SEXTO: Valor de la compensaciones vigentes en el sector al 1ero de enero de 2019. La compensación por reducciones **\$1.455**, compensación por traslado de restos entre parcelas será **\$1.455** si el cuerpo trasladado tiene una antigüedad hasta dos años de fallecido, **\$1.007** si la antigüedad es entre 2 y 6 años, y si es mayor a seis años **\$671**.-----

SÉPTIMO : Salvaguarda. Transcurridos doce meses a partir de la vigencia del presente acuerdo, si la inflación verificada en el período superara el 8.5%, podrá convocarse al Consejo de Salarios, en cuyo ámbito las partes sociales podrán acordar un correctivo por inflación (en más), por la diferencia existente entre la verificada efectivamente (1/7/18-30/6/19) y los incrementos salariales nominales aplicados (sin considerar los adicionales a los salarios sumergidos) el que será acompañado por el Poder Ejecutivo. De aplicarse la presente salvaguarda no será de aplicación el

correctivo previsto transcurridos 18 meses de vigencia del presente. -----

OCTAVO : Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1° de julio de 2019.- Sin perjuicio de la aplicación de la cláusula precedente, los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2019 tendrán un incremento nominal de 3.75%. El salario mínimo asegurado del Vendedor cuando el salario de éste trabajador se integre total o parcialmente por comisiones, tendrá en el presente ajuste un incremento acumulado adicional de (2% base anual), 1% para el presente semestre si se sitúa por sobre el salario mínimo nacional en hasta un 25% (\$19.563). El referido porcentaje podrá crecer o decrecer en un (0.5% en base anual), 0.25% para el presente ajuste y el siguiente, tomando en consideración si el número de cotizantes en el sector creció o decreció más de 3% según la información brindada por el Bps al momento del presente ajuste.-----

[Handwritten scribbles and initials in blue ink on the left margin]

NOVENO . Correctivo. Transcurridos 18 meses de la vigencia del presente acuerdo se aplicará, de corresponder, un ajuste salarial (en más), por la diferencia entre la inflación acumulada (1/7/2018– 31/12/2019) y los ajustes salariales otorgados en igual período (sin considerar los adicionales de los salarios sumergidos). El presente correctivo no será de aplicación si hubiere correspondido la aplicación de la salvaguarda prevista para los doce meses de vigencia del acuerdo. -----

DÉCIMO : Ajuste de salarios mínimos y sobrelaudos al 1° de enero de 2020.- Sin perjuicio de la aplicación de la cláusula precedente, los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2019 tendrán un incremento nominal de 3.75%. El salario mínimo asegurado del Vendedor cuando el salario de éste trabajador se integre total o parcialmente por comisiones, tendrá en el presente ajuste el mismo acumulado adicional establecido en la cláusula ^{OCTAVA} sexta, siendo el monto de referencia los (\$20.375).-----

[Handwritten note in blue ink: "OCTAVA sexta"]

DÉCIMO PRIMERO: Correctivo final. Si durante la vigencia del presente acuerdo, no hubieren sido aplicadas la cláusula de salvaguarda (luego de los 12 meses de vigencia), el correctivo por inflación (luego de los 18 meses de vigencia) o no hubiere operado el gatillo, a la finalización del mismo, se realizará un correctivo (en más), si corresponde, por la diferencia entre la inflación observada y los ajustes salariales nominales otorgados durante la vigencia del mismo (sin considerar los adicionales al salario sumergido). -----

[Handwritten scribbles in blue ink on the left margin]

Si correspondiere la aplicación de la cláusula de salvaguarda (cláusula séptima), la del correctivo (cláusula novena), o bien hubiere operado el gatillo (cláusula décima segunda) el correctivo final (en más), a realizar, será el del período que reste entre la aplicación de la misma y la finalización de la vigencia del acuerdo, tomando en consideración la diferencia entre la inflación observada y los ajustes salariales nominales aplicados en el período (sin considerar los adicionales al salario sumergido). -----

[Handwritten scribbles and initials in blue ink on the left margin]

DÉCIMO SEGUNDO: Gatillo: Si la inflación medida en años móviles, (últimos doce meses) superara el 12% al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a los efectos de determinar una nueva aplicación de la misma, será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la

[Handwritten scribbles and initials in blue ink on the right margin]

aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles. -----

DÉCIMO TERCERO: Fajas: Las empresas entregaran fajas a todo el personal cuya tarea implique levantamiento de peso. -----

DÉCIMO CUARTO: Canasta de útiles escolares: Las empresas entregaran \$1.150 (el ajuste por inflación abarca el período marzo 2017 – junio 2018) directamente en útiles escolares o a través de un vale de papelería, destinado a padres o madres con hijos entre 3 y 12 años. En caso de trabajar ambos padres en la misma empresa el vale no será acumulable. Para acceder al beneficio se debe presentar la constancia de inscripción del menor no más allá del 15 de marzo de cada año, en la respectiva casa de estudios, el monto será reajustado anualmente por el 100% del IPC, tomando en cuenta el período marzo-febrero previo de cada año. -----

DÉCIMO QUINTO: Licencia por cuidado de hijos o menores a cargo. Se otorga una licencia especial de 20 horas pagas por año calendario (no acumulables de un año a otro), para el cuidado de hijos menores o menores a cargo (tutor o curador) de hasta 12 años de edad, que deban ser sometidos a tratamientos oncológicos o en situaciones de internación que impliquen riesgo para su vida. El estado de salud del menor deberá ser debidamente acreditado por certificados médicos expedidos en debida forma. -----

La trabajadora/dor deberá dar aviso al empleador 72 horas previas al uso de la licencia, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas que lo impidan. -----

DÉCIMO SEXTO: Cobertura del pago de los 3 primeros días no cubiertos por el seguro de enfermedad. Las empresas abonaran los 3 primeros días de certificación médica que no son abonados por BPS, en todas aquellas certificaciones médicas realizadas en forma y que sean por un período superior a los 12 días. El referido beneficio podrá gozarse una vez por año. -----

DÉCIMO SÉPTIMO: 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 de Registro Laboral. -----

Los trabajadores de las categorías superiores pueden realizar tareas de las categorías inferiores. --

DÉCIMO OCTAVO: Aquellos trabajadores que contasen con beneficios superiores a los acordados los mantendrán sujetos a los términos pactados entre las partes. -----

DÉCIMO NOVENO: Prima por antigüedad. Se crea una prima por antigüedad, acordando las partes, que para el personal que ingresó antes del 1ero de enero de 2018 se considerará la referida fecha como la ficta de ingreso a los efectos del cálculo de un 0.5% mensual, sobre el salario básico de la categoría de cada trabajador, por cada año trabajado y con un tope para su percepción de 10 años. Por tanto, el derecho a la percepción de la prima para los referidos trabajadores se genera a partir del 1ero de enero de 2019. En el caso de los trabajadores que ingresaron o ingresen a trabajar en las empresas luego del 1ero de enero de 2018, para el cálculo de la prima se tomará en consideración la fecha efectiva de ingreso. -----

VIGÉSIMO: Ratificación de beneficios. Se ratifica la vigencia de todos los beneficios negociados en convenio y acuerdos anteriores que no se contrapongan con el presente, adjuntándose anexo de los mismos.-----

VIGÉSIMO PRIMERO: Cláusula de paz y mecanismos 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 firman de conformidad.--

TE TADO: "1726"; "18159"; "SEXTA"; "MENSUAL"; NO VALE; INTERVINCADO "17523"; "18362"; "OCTAVA"; VALE.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Eduardo, H. Ferrero, and others, along with various scribbles and initials.

**COMPENDIO DE BENEFICIOS DE GRUPO 19 -
SUB GRUPO 20**

"Cementerios Privados"

CATEGORÍAS - Se crean a partir del 1/7/08 (Art. 3° del Convenio Colectivo de fecha 12 de noviembre de 2008).-

Jardinero con manejo: Es aquel trabajador que además de realizar las tareas de Inhumador/Exhumador/Jardinero, maneja tractores de 45 o más HP, con todos sus aperos (por ejemplo pastera, zorra o rastra). A partir del 1ero. de enero de 2017 el que ingrese a esa categoría debe poseer libreta de conducir. (Art. 3° del Convenio Colectivo de fecha 13 de diciembre de 2016).-

Aquellos trabajadores que realicen regularmente más de una función recibirán el salario correspondiente a la categoría mejor remunerada. (Art. 14° del Convenio Colectivo de fecha 12 de noviembre de 2008); (Art. 13° del Convenio Colectivo de fecha 21 de marzo de 2011); (Art. 14° del Convenio Colectivo de fecha 10 de octubre de 2013); (Art. 13° del Convenio Colectivo de fecha 13 de diciembre de 2016).-

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. (Art. 15° del Convenio Colectivo de fecha 12 de noviembre de 2008); (Art. 14° del Convenio Colectivo de fecha 21 de marzo de 2011); (Art. 15° del Convenio Colectivo de fecha 10 de octubre de 2013); (Art. 14° del Convenio Colectivo de fecha 13 de diciembre de 2016).-

Los trabajadores de las categorías superiores pueden realizar tareas de las categorías inferiores. (Art. 16° del Convenio Colectivo de fecha 12 de noviembre de 2008); (Art. 15° del Convenio Colectivo de fecha 21 de marzo de 2011); (Art. 16° del Convenio Colectivo de fecha 10 de octubre de 2013); (Art. 15° del Convenio Colectivo de fecha 13 de diciembre de 2016).-

Aquellos trabajadores que contasen a la fecha de vigencia de este convenio con beneficios superiores a los acordados, los mantendrán sujetos a los términos pactados entre las partes. (Art. 17° del Convenio Colectivo de fecha 12 de noviembre de 2008); (Art. 16° del Convenio Colectivo de fecha 21 de marzo de 2011); (Art. 17° del Convenio Colectivo de fecha 10 de octubre de 2013); (Art. 16° del Convenio Colectivo de fecha 13 de diciembre de 2016).-

REDUCCIÓN DE JORNADA - Apartir del 1ero. de julio de 2017 el régimen horario en el sector pasará a ser de 44 horas semanales o seis días de trabajo con dos días consecutivos de descanso en aquellas empresas en que esta modalidad sea expresamente negociada con sus trabajadores. La reducción horaria pactada no implica reducción de salarios en ninguna hipótesis. (Art. 9° del Convenio Colectivo de fecha 13 de diciembre de 2016).-

COMPENSACIÓN POR REDUCCIONES - Todos los trabajadores que realicen tareas de reducción recibirán una compensación especial de \$ 500 por cada reducción. Dicha

compensación será reajustada en oportunidad de realizarse los ajustes previstos en las cláusulas sexta a novena del presente convenio. Para ello se habrá de tomar en cuenta el porcentaje de aumento fijado para los salarios superiores al mínimo de su categoría. (Art. 18° del Convenio Colectivo de fecha 12 de noviembre de 2008); (Art. 17° del Convenio Colectivo de fecha 21 de marzo de 2011); (Art. 18° del Convenio Colectivo de fecha 10 de octubre de 2013).-

COMPENSACIÓN POR TRASLADOS DE RESTOS ENTRE PARCELAS - Los trabajadores que realicen traslados de restos entre parcelas recibirán una compensación especial de \$650, si el cuerpo trasladado tiene una antigüedad de hasta 2 años de fallecido, \$ 450 si la antigüedad es entre 2 y 6 años y \$ 300 si es mayor a 6 años. La compensación será reajustada en oportunidad de realizarse los ajustes previstos en el presente convenio. Para ello se habrá de tomar en cuenta el porcentaje de aumento fijado para los salarios superiores al mínimo de su categoría (sobrelaudos). (Art. 18° del Convenio Colectivo de fecha 21 de marzo de 2011); (Art. 19° del Convenio Colectivo de fecha 10 de octubre de 2013).-

COMPENSACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO. Aquellos trabajadores que cumplan tareas en el parque entre las 22 y las 6 horas recibirán una compensación del 10% calculada sobre el valor de su remuneración hora. (Art. 23° del Convenio Colectivo de fecha 21 de marzo de 2011).-

UNIFORMES - Los trabajadores que deban realizar los servicios recibirán de parte de la empresa una camisa, un pantalón, una corbata y un par de zapatos al año. Las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores un mameluco por año para todo el personal del predio. En caso de rotura del mismo, la empresa habrá de proporcionarle otro, siendo el máximo dos por año.

También se habrá de entregar un par de zapatos de seguridad al año, para aquellos trabajadores que desempeñen tareas de Portero, Sereno, Peón, Chofer, Oficial Mecánico, Inhumador/Exhumador/Jardinero y Capataz. Para los casos en que se realicen reducciones, las empresas proveerán en forma específica la ropa a tales efectos, corriendo por cuenta de la misma la higiene de las prendas en caso de que no sean descartables. (Art. 20° del Convenio Colectivo de fecha 12 de noviembre de 2008); (Art. 20° del Convenio Colectivo de fecha 21 de marzo de 2011).-

Se agrega al uniforme de trabajo pactado en el convenio de 21 de marzo de 2011, la entrega de una camisa, un pantalón y un buzo una vez por año para el personal administrativo. (Art. 20° del Convenio Colectivo de fecha 10 de octubre de 2013).-

Se incorpora al uniforme proporcionado por las empresas, un camperón de abrigo cada dos años y botas y equipos de lluvia individuales para el personal de campo una vez al año. En caso de rotura de los mismos, la empresa habrá de proporcionarle otro, siendo el máximo dos por el período determinado. (Art. 12° del Convenio Colectivo de fecha 13 de diciembre de 2016).-

CANASTA DE ÚTILES ESCOLARES - Las empresas entregarán \$ 1.000 directamente en útiles escolares o a través de un vale de papelería, destinados a padres o madres con hijos entre 4 y 12 años. En caso de trabajar ambos padres en la misma empresa, el vale no será

acumulable. Para acceder al beneficio se deberá presentar la constancia de inscripción del menor en una casa de estudio. El plazo para la entrega del comprobante será el 30 de abril de cada año. El vale o los útiles serán entregados dentro de los primeros 15 días del mes de marzo de cada año y el monto será reajustado anualmente por el 100% del IPC, tomando en cuenta el período marzo-febrero previo de cada año. (Art. 11° del Convenio Colectivo de fecha 13 de diciembre de 2016).-

EXÁMEN DE PRÓSTATA. Las empresas otorgarán un día pago para el examen de próstata de los trabajadores mayores de 45 años, cuando el examen tenga carácter invasivo, es decir sea con exploración. El trabajador deberá comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a 7 días, exceptuando los casos de urgencia y debiendo acreditar su realización el mismo día de su reintegro. (Art. 21° del Convenio Colectivo de fecha 10 de octubre de 2013).-

DÍA EXTRA POR EXÁMENES GÉNITO MAMARIOS . Las empresas otorgarán un día adicional pago, para exámenes génito mamarios (mamografía y/o papanicolau) debiendo la trabajadora comunicar a la empresa la realización del mismo con una antelación no menor a 7 días, exceptuando los casos de urgencia y debiendo acreditar su realización el mismo día de su reintegro. (Art. 22° del Convenio Colectivo de fecha 10 de octubre de 2013).-

LICENCIA POR PATERNIDAD. Los trabajadores del sector gozarán de 4 días de licencia paga por paternidad, el día del nacimiento y los tres siguientes. El presente beneficio entrará en vigencia desde el 15/10/2013. (Art. 23° del Convenio Colectivo de fecha 10 de octubre de 2013).-

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 al 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 trabajado/a. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente. (Art. 24° del Convenio Colectivo de fecha 10 de octubre de 2013).-

IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD. Las empresas deberán tener a disposición de los trabajadores: guantes de cuero y de PVC que cubran el antebrazo, mascarillas para todo el personal que atiende el predio, cascos con barbijo, cinturón de seguridad y antiparras para corte de maleza. (Art. 19° del Convenio Colectivo de fecha 12 de noviembre de 2008); (Art. 19° del Convenio Colectivo de fecha 21 de marzo de 2011).-

BOTIQUÍN Y DUCHERO. Las empresas deberán contar con un botiquín de primeros auxilios con los elementos básicos para la atención primaria y un duchero. (Art. 21° del Convenio Colectivo de fecha 12 de noviembre de 2008); (Art. 21° del Convenio Colectivo de fecha 21 de marzo de 2011).-

PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES. Las partes se comprometen a aplicar la reglamentación que surja del Decreto 291/007. (Art. 22° del Convenio Colectivo de fecha 12 de noviembre de 2008).-

FAJAS. Las empresas entregarán fajas a todo el personal cuya tarea implique levantamiento de peso. (Art. 10° del Convenio Colectivo de fecha 13 de diciembre de 2016).-

DÍA DEL TRABAJADOR DEL SECTOR. Se fija el 6 de enero de cada año como el día del trabajador del sector, que será considerado como un feriado laborable pago. (Art. 22° del Convenio Colectivo de fecha 21 de marzo de 2011).-

EQUIDAD DE GÉNERO. Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 16.405 de no discriminación por sexo; 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 Socio Laboral 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. (Art. 23° del Convenio Colectivo de fecha 12 de noviembre de 2008); (Art. 25° del Convenio Colectivo de fecha 21 de marzo de 2011).-

Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o fijar tareas. (Art. 24° del Convenio Colectivo de fecha 12 de noviembre de 2008); (Art. 26° del Convenio Colectivo de fecha 21 de marzo de 2011).-

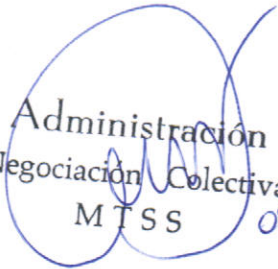
[Handwritten signatures and scribbles]

Montevideo, 12 de noviembre de 2018

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

División Negociación Colectiva

Pase a la División Documentación y Registro


 Administración
 Negociación Colectiva
 MTSS

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

12 NOV 2018

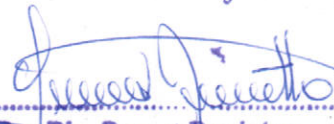
Montevideo,

Reg. Con el N° 1989, 2018
 Grupo 19

Folio, 01 al 06

Sub-Grupo 20

LAUDO INSCRIPTO
 Entra en vigencia una
 vez publicado


 Por Div. Doc. y Registro

EDGARD REPETTO
 Div. Doc. y Registro