

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En Montevideo, el 1ero de diciembre de 2021, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No 19 "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. Carlos Rodríguez y Ericka Díaz, Lic. Francisco Tucci, los delegados del sector empleador: Dr. Juan Mailhos y Dr. Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y de Servicios del Uruguay (CNCS), acompañados de la Luis Brito del Pino, Annel Garmendia, Daniel Ituarte y Zelmar Eguren, en representación de las empresas del sector, los delegados del sector trabajador: Sra. Miriam Borba y Sr. Eduardo Camargo en representación de la Federación de Empleados del Comercio y los Servicios (FUECYS), acompañados de Miguel Furtado, Juan Fajardo, Tomas Montiel, Maikon Wainer, Ramiro González asesorados por Gustavo Fernández y Lorena Bossi en representación de los trabajadores del sector, quienes dejan constancia: -----

PRIMERO: Luego de abierta la novena ronda de negociación salarial en el grupo de Consejo de Salarios respectivo, culminado el proceso negocial entre las partes, dando cumplimiento con lo establecido en el artículo 14 de la ley 10.449, habiéndose realizado la respectiva citación a las partes con una antelación superior a las 48 horas al día de la fecha, comunicando el orden del día para la realización del Consejo de Salarios del Grupo 19, el sector empresarial y el sector trabajador ponen a su consideración el presente acuerdo: -----

SEGUNDO: Vigencia y ámbito de aplicación. El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1ero de julio de 2021 y el 30 de junio de 2023 (24 meses) y sus normas tendrán carácter nacional y se aplicarán a todos los trabajadores dependientes de todas las empresas de recolección de residuos hospitalarios, entendiéndose por tales las que cumplen tareas de recolección, transporte y disposición final de residuos hospitalarios.-----

TERCERO: Oportunidad de los ajustes salariales. Se realizaran ajustes salariales semestrales el 1ero de julio de 2021, 1ero de enero y 1ero de julio de 2022, 1ero de enero de 2023. -----

CUARTO: Ajuste salarial 1ero de julio de 2021. Todos los salarios vigentes al 30 de junio de 2021 tendrán al 1ero de julio de 2021 un incremento de 2.5% desglosados de la siguiente forma: a) 1.8% por concepto de proyección de inflación para el periodo 1ero de julio a 31 de diciembre de 2021 y b) 0.7% de recuperación salarial. En consecuencia los salarios mínimos vigentes desde el 1ero de julio de 2021 serán: -----

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

Vertical handwritten notes on the left margin, including names like 'Mojangos' and 'C. L.'.

Categoría	Salario
I. Peón especializado y marcador de tarrinas	29.328
II. Lavador de tarrinas de camiones y/o tarrinas	31.929
III. Prensador	33.360
IV. Ayudante de chofer	34.128
V. Chofer y Foguista	37.203

QUINTO: 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.-----

SEXTO: Ajuste al 1ero de enero de 2022. Todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2021 tendrán al 1ero de enero de 2022 un incremento de 3.5% (menos 2% de recuperación) por concepto de proyección de inflación. En consecuencia los salarios mínimos desde el 1ero de enero de 2022 serán:-----

Categoría	Salario
I. Peón especializado y marcador de tarrinas	30.354
II. Lavador de tarrinas de camiones y/o tarrinas	33.047
III. Prensador	34.527
IV. Ayudante de chofer	35.323
V. Chofer y Foguista	38.505

SÉPTIMO: Correctivo por inflación. Transcurridos 12 meses de la vigencia de la presente decisión se realizará un correctivo por inflación por la diferencia existente entre los incrementos salariales otorgados por concepto de proyección de inflación y el Índice de Precios al Consumo verificado efectivamente en el período 1ero de julio de 2021 a 30 de junio de 2022. Aquellos salarios vigentes al 30 de junio de 2022 que se sitúen por sobre los \$110.000 nominales, corregirán solamente hasta el monto referido. -----

OCTAVO: Ajuste al 1ero de julio de 2022. Independientemente de la aplicación de la cláusula precedente, todos los salarios vigentes al 30 de junio de 2022 tendrán al 1ero de julio de 2022 un incremento de 3.1% desglosados de la siguiente forma: a) 2% por concepto de proyección de inflación para el periodo 1ero de julio a 31 de diciembre de 2022 y b) 1.1% por concepto de recuperación salarial. -----

NOVENO: Ajuste al 1ero de enero de 2023. Todos los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2022 tendrán al 1ero de enero de 2023 un incremento de 3% por concepto de proyección de inflación.-----

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

DÉCIMO: Correctivo final. A la finalización de la vigencia del presente acuerdo se realizará un correctivo por la diferencia existente entre los incrementos salariales otorgados por concepto de proyección de inflación y el Índice de Precios al Consumo verificado efectivamente en el período 1ero de julio de 2021 a 30 de junio de 2023. Si hubiere sido de aplicación lo establecido en la cláusula séptima el período a considerar para la realización del correctivo será desde el 1ero de julio de 2022 a 30 de junio de 2023. Aquellos salarios vigentes al 30 de junio de 2023 que se sitúen por sobre los \$110.000 nominales, corregirán solamente hasta el monto referido. -----

DÉCIMO PRIMERO: 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 período que dure la suplencia. Este hecho deberá ser registrado en el Libro Único de Trabajo.-----

DÉCIMO SEGUNDO: 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 1er día hábil inmediato siguiente. Las empresas, de acuerdo a sus políticas, podrán otorgar adelantos que superen el mínimo acordado en este artículo.-----

DÉCIMO TERCERO: Uniforme Cada trabajador de planta, deberá contar con los uniformes de verano e invierno descriptos 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 propocionar 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.--

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

DÉCIMO CUARTO: 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 QUINTO: 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.-----

DÉCIMO SEXTO: 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 SÉPTIMO: 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 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

DÉCIMO OCTAVO: 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

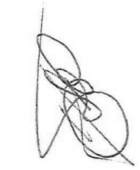
Muchos m...
 Mayor...
 [Handwritten signatures and marks on the left and right margins of the page]

Marys P. M.S.


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.-----

DÉCIMO NOVENO: Beneficios anteriores. Se ratifica la vigencia de los beneficios establecidos en Convenios y/o acuerdos de Consejo de Salarios anteriores, salvo aquellos que se hubieran acordado por un plazo determinado de vigencia y no se contrapongan con las disposiciones del presente. -----



VIGÉSIMO: Comisión de categorías. Las partes acuerdan la conformación de una comisión de trabajo bipartita para evaluar las formas actuales de trabajo en el sector y en consecuencia la eventual necesidad de la creación, y/o modificación de las categorías existentes. La referida comisión comenzará a trabajar en el mes de marzo de 2022 en forma bimensual, realizándose cuatrimestralmente una reunión tripartita de seguimiento de los intercambios realizados. -----

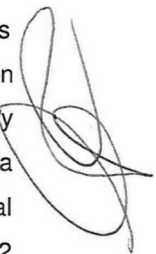
M.S.S.




Luciano


VIGÉSIMO PRIMERO: Carga peligrosa. Transporte de carga peligrosa. Las empresas desde el 1ero de diciembre de 2021 se harán cargo del costo de la renovación del curso de carga peligrosa, de aquellos trabajadores de las categorías chofer y ayudante de chofer que cuenten con un mínimo de 6 meses de antigüedad en la empresa. El costo abonado por cada empresa por tal concepto, podrá ser descontado al trabajador de su liquidación por egreso si éste se desvincula de ella antes de los 12 meses desde la fecha en que se realiza la renovación. -----

Agustín



VIGÉSIMO SEGUNDO: Vacantes. En aquellas oportunidades en que se genere una vacante en una empresa del sector de actividad, ella procederá a dar difusión interna de la existencia de la misma por un medio fehaciente, dando oportunidad es esa forma a que los trabajadores que pertenecen a su planilla de trabajo puedan postular al puesto. La empresa evaluará el perfil y competencias del trabajador de la misma forma que el de los postulantes externos. -----





VIGÉSIMO TERCERO: Cláusula de Paz y mecanismo de prevención de conflictos. Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o

1

Accum Wcam  *Jard* *M.S.S.* 



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. ---

Votación: Presentada en el ámbito del Consejo de Salarios del Grupo 19 la propuesta que antecede, la misma es aprobada por mayoría simple, contando con el voto favorable de los representantes del sector trabajador y empleador, absteniéndose los delegados del poder ejecutivo. Leída que fue, se suscriben 5 ejemplares del mismo tenor en fecha y lugar antes indicados. -----

Handwritten signatures and initials, including:
- Daniel Gaudin Jocco.
- MTS
- CCSU
- CKCS
- FUECYS
- PIT-CNT