

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS. En la ciudad de Montevideo, el día 9 de octubre de 2023 reunido el Consejo de Salarios del Grupo N°19 "Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos" subgrupo 16 "Áreas Verdes" integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Carlos Rodríguez, Dra. Ericka Díaz, Lic. Francisco Tucci; los delegados del sector empresarial: Dres. Juan Mailhos y Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS) y acompañados por los Sres Santiago Secco, Carlos Vellozas y Julio Guevara en representación de las empresas del sector; y los delegados de los trabajadores: Sra Miriam Borba, Sr. Juan Del Valle y Sr. Andrés Palermo en representación de la Federación de Empleados del Comercio y los Servicios, (FUECYS) acompañados por los Sres. Marcos Rodríguez, Luis Martino, Leonardo Pereira y Willian Zuffo (Sindicato Único de Trabajadores de Poda y Áreas Verdes), quienes adoptan la presente decisión: -----

PRIMERO: Vigencia y ámbito de aplicación: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio de 2023 y el 30 de junio de 2026 (36 meses). Sus normas tendrán carácter nacional y se aplicarán a todos los trabajadores dependientes de todas las empresas que componen el sector "Áreas Verdes" hasta la categoría de "Encargados". A los efectos de este acuerdo se entiende por "Áreas Verdes" 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: Ajuste salarial al 1° de julio del año 2023. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2023 tendrán un incremento salarial de 7.56%, compuesto por los siguientes items: a) 4.73% por concepto de 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 y b) 2.7% por concepto de proyección de inflación. En consecuencia los salarios mínimos vigentes al 1ero de julio de 2023 son los que constan en la tabla adjunta que se consiera parte integrante de la presente. -----

Los salarios mínimos establecidos en este artículo no podrán integrarse con las prestaciones a que hace referencia el artículo 167 de la Ley N° 16.713 (tickets alimentación o de transporte). -----

En caso de salarios mensuales, para trabajadores laudados por hora se considerará el jornal horario multiplicado por 200.-----

Cuando se trate de trabajos de poda masiva se abonará exclusivamente el valor destajo no aplicándose el valor por hora. En cambio, cuando se traten trabajos de poda puntual se abonará valor hora más valor destajo. -----

TERCERO: Ajuste salarial al 1ero de enero de 2024. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2023 tendrán un incremento de 4.92%, compuesto por los siguientes items: a) 4.4% por concepto de proyección de inflación y b) 0.5% como crecimiento salarial. Los salarios mínimos de las categorías peón, maquinista y maquinista de poda tendrán un incremento de 5.18%, compuesto por los siguientes items: a) 4.4% por concepto de proyección de inflación y b) 0.75% como crecimiento salarial. En consecuencia, los salarios mínimos vigentes desde el 1ero de enero de 2024 serán los que constan en la tabla adjunta que se considera parte integrante de la presente. -----

[Handwritten signatures and names: Juan Del Valle, Leonardo Pereira, Willian Zuffo, Miriam Borba, Andrés Palermo, Marcos Rodríguez, Luis Martino, Diego Yarza, Santiago Secco, Carlos Vellozas, Ericka Díaz, Francisco Tucci]

CUARTO: Correctivo. Las eventuales diferencias - en más o en menos- entre la inflación esperada y la efectivamente registrada entre el 1º/07/23 y el 30/06/24 se corregirá en el ajuste del 1º/07/24. -----

QUINTO: Ajuste salarial al 1ero de julio de 2024. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2024, sin perjuicio de la aplicación de la cláusula precedente, tendrán un incremento salarial de 1.3% por concepto de proyección de inflación. -----

SEXTO: Ajuste salarial al 1ero de enero de 2025. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2024 tendrán un incremento de 4.72%, compuesto por los siguientes items: a) 4.2% por concepto de proyección de inflación y b) 0.5% como crecimiento salarial. Los salarios mínimos de las categorías peón, maquinista y maquinista de poda tendrán un incremento de 4.98%, compuesto por los siguientes items: a) 4.2% por concepto de proyección de inflación y b) 0.75% como crecimiento salarial. -----

SÉPTIMO: Correctivo. Las eventuales diferencias - en más o en menos- entre la inflación esperada y la efectivamente registrada entre el 1º/07/24 y el 30/06/25 se corregirá en el ajuste del 1º/07/25.

OCTAVO: Ajuste salarial al 1ero de julio de 2025. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 30 de junio de 2025, tendrán como un incremento un 4.2% por concepto de proyección de inflación, el mismo que se estableciera para el 1ero de julio de 2024. -----

NOVENO: Ajuste salarial al 1ero de enero de 2026. Los salarios mínimos y sobrelaudos vigentes al 31 de diciembre de 2025 tendrán un incremento de 2.06% compuesto por la acumulación de los siguientes items: a) 1.3% por concepto de proyección de inflación, el mismo que se estableciera para el 1ero de enero de 2025 y b) 0.75% como crecimiento salarial. -----

DÉCIMO: Correctivo. Las eventuales diferencias - en más o en menos- entre la inflación esperada y la efectivamente registrada entre el 1º/07/25 y el 30/06/26 se corregirá junto con el primer ajuste de salarios posterior a la culminación de este convenio.-----

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: 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.-----

DÉCIMO TERCERO: Prima por presentismo Se ratifica la prima por presentismo del 13% siempre calculada 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

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

deba a paros generales dispuestos por la Central de Trabajadores (PIT CNT), por la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria (FUECYS), 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. El presentismo deberá considerarse para el cálculo de los jornales de licencia y salario vacacional, computándose como una retribución variable a todos los efectos.

Los trabajadores que cuenten en sus empresas con este beneficio, en mejores condiciones, mantendrán sin variantes sus mecanismos de percepción.

DÉCIMO CUARTO: Botiquín y primeros auxilios Las empresas deberán contar con 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 QUINTO: Días de lluvia En los días en que el trabajador jornalero no salga a trabajar 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. En caso de que iniciada la jornada laboral y en iguales condiciones, la misma se interrumpa con posterioridad a cumplirse la media jornada el trabajador percibirá el jornal entero. En caso de interrumpirse antes de la mitad de la jornada le corresponderá percibir medio jornal. Este último criterio que se incorpora a partir de este acuerdo, regirá a partir del mes de enero de 2017.

DÉCIMO SEXTO: 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.

DÉCIMO SÉPTIMO: 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 OCTAVO: 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.

Handwritten signatures and notes on the left margin.

Handwritten signatures and notes on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

DÉCIMO NOVENO: 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.-----

VIGÉSIMO: 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 PRIMERO: 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 SEGUNDO: 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 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 camperon de abrigo para todo el personal a entregar cada 2 años junto con la ropa de invierno. La entrega del camperon de abrigo deberá tener en cuenta las actividades específicas que realicen los trabajadores de forma tal que la prenda no afecte el normal desempeño de sus tareas. A vía de ejemplo, las categorías laborales de Chofer, Tractorista, Chofer de Camión de Grúa, Ayudante de Encargado y Encargado , podrán recibir camperones de componentes más rígidos en función a realizar tareas que no tienen una movilidad que impida su uso. Mientras que para las restantes podrán estar confeccionadas de materiales mas livianos.-----

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: Asambleas. Las empresas brindarán facilidades a los delegados para que instrumenten u organicen una asamblea mensual de carácter sindical dirigidas al personal,-----

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Luis Bermejo' and various initials.

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 SEXTO: 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 SÉPTIMO: 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. -----

VIGÉSIMO OCTAVO: Trabajo en el 6 de enero de cada año. En esta fecha los trabajadores tendrán derecho a tomarse el día libre, siempre y cuando antes de los siete días previos, hayan informado debidamente a las empresas de su voluntad de así hacerlo. Al igual que en el artículo anterior quienes no asistan no habrán de percibir su jornal habitual sin que ello afecte a la percepción de la Prima por Presentismo. Las empresas y en función a las obligaciones de servicio que puedan tener frente a sus clientes, deberán contar en ese día con un mínimo del 50% de su personal estable, reservándose por tanto el derecho de denegar la autorización a faltar a la cantidad de trabajadores que puedan exceder igual porcentaje. Quienes trabajen ese día percibirán su jornal habitual. Aquellos que no hayan comunicado en tiempo y forma su voluntad de tomar el día libre o habiéndolo hecho, en función a lo antes expuesto, puedan no ser autorizados a ausentarse, en caso de no asistir serán pasibles de la pérdida del presentismo así como también de la sanción disciplinaria que les pueda corresponder. -----

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 ratifica la vigencia de una comisión bipartita para la

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

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 ratifica la vigencia de 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 FUECYS. 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: Emergencia móvil. Las empresas del sector deberán tener contratado un Servicio de Emergencia Móvil que cubra la asistencia y eventual traslado de trabajadores en caso de producirse accidentes de trabajo que puedan producirse en el desarrollo de sus tareas externas. -----

TRIGÉSIMO CUARTO: Prima por retiro. Los trabajadores que se retiren a efectos de acogerse al beneficio jubilatorio y tengan una antigüedad de 12 años, como mínimo, en la empresa, tendrán derecho a percibir una gratificación de la misma equivalente al valor nominal de cuarenta jornales. Las partes dejan constancia que la reducción de los años de antigüedad no serán nuevamente objeto de negociación.-----

TRIGÉSIMO QUINTO: Aguinaldo. Desde el 1ero de enero de 2019 se computará a efectos del cálculo del aguinaldo las sumas percibidas por concepto de salario vacacional. -----

TRIGÉSIMO SEXTO: 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

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

realizar ningún tipo de discriminación a la hora de fijar remuneraciones, decidir ascensos o adjudicación de tareas.-----

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: Exhortación de cumplimiento y difusión de la ley 19.580. Las partes se comprometen a exhortar y difundir el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 19.580 que tiene por objeto el garantizar el efectivo goce del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia basada en género. -----

TRIGÉSIMO OCTAVO: Licencia especial por cuidados de hijos menores de 15 años. Los trabajadores del sector gozarán de una licencia especial de 5 días pagos por año calendario, no acumulables de un año a otro, para aquellas/os trabajadoras/es que tengan hijos menores de 15 años a su cargo y que deban padecer de internación en Hospital, Sanatorio o domicilio. Se deberá acreditar por la/el trabajadora/dor por medio de certificado médico la situación del menor. -----

TRIGÉSIMO NOVENO: Beneficios anteriores. Sin perjuicio de la interpretación jurídica acerca de los alcances de las modificaciones introducidas por la ley N° 20145 y en particular a la que refiere a la no ultractividad de las cláusulas de los acuerdos, los beneficios y condiciones de trabajo convenidas mantendrán plena vigencia hasta un plazo de noventa días posteriores a su vencimiento. -----

CUADRAGÉSIMO: Prevención de Conflictos. En caso de situaciones o diferencias entre trabajadores y empresarios del sector que puedan derivar en la eventual detención de tareas, con pérdida de salarios para los trabajadores y pérdida de productividad para las empresas, las partes buscarán su solución a través de las siguientes instancias; a) reunión bipartita en procura de un rápido entendimiento; b) si en el término de 48 hs. no se lograra un acuerdo se requerirá al Consejo de Salarios la urgente convocatoria a las partes, actuando el mismo como órgano de mediación o conciliación; c) en caso de que dentro de un plazo de siete días su intervención no lograrse dar solución al diferendo las partes quedarán en libertad de adoptar las medidas que estimen pertinentes. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo facultará a cualquiera de los firmantes de este acuerdo a dar por rescindido el convenio conforme lo establecido por la Ley N° 18566.-----

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: 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 (FUECYS). Leída que les fue, se ratifican, y se suscriben en señal de conformidad, 5 ejemplares de un mismo tenor en lugar y fecha antes indicados. -----

Abu

[Signature]

Guillermo Fortino

Leonel Perera

[Signature]

[Signature]

[Signature]
FUECYS

ML

[Signature]
FUECYS

[Signature]

[Signature]
PIT

[Signature]
FUECYS

[Signature]
PIT

Salarios de la décima ronda salarial: Areas verdes 9 de octubre de 2023.-

Areas verdes	01/07/23 Valor hora	01/01/24 Valor hora
Peón de jardineria	171,40	180,28
Maquinista	178,26	187,49
Tractorista	238,46	250,19
Ayudante de encargado	238,46	250,19
Chofer	274,73	288,25
Encargado	313,90	329,35
Arbolado		
Peón de poda	171,40	180,28
Chipeador	181,84	190,79
Maquinista de poda	181,84	191,26
Podador	238,46	250,19
Ayudante de encargado	238,46	250,19
Chofer	274,73	288,25
Chofer de camión grúa	329,65	345,87
Encargado	313,90	329,35
Administrativos		
Cadete	32.111	33.691
Auxiliar	48.711	51.107

VALOR DE LOS ARBOLES (DESTAJO)

Valor destajo		
Poda correctiva de Eucaliptus	1.624	1.704
Poda correctiva Tipas y Plátanos	444	466
Poda correctiva de Árboles comunes	338	355
Rebaje de Eucaliptus	2.409	2.528
Rebaje de Tipas y Plátanos	1.509	1.583
Rebaje de árboles comunes	819	859