

ACTA CONSEJO DE SALARIOS. En la ciudad de Bella Unión, el día dos de mayo de 2012, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 22 "Ganadería, agricultura y actividades conexas", subgrupo "Plantaciones de Caña de Azúcar", integrado por: Delegados del Poder Ejecutivo: Lics. Bolívar Moreira y Marcela Barrios; por el sector empresarial: APCANU representada por los Sres. Luis Frusto y Djellil Brysk; y por el sector sindical: UTAA representada en este acto por los Sres. Jorge Roda, Roberto Moreira y Juan Santana, quienes acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO UNO: Dando cumplimiento con lo establecido en la cláusula décima del presente acuerdo firmado el día 28 de marzo de 2012 en la ciudad de Bella Unión, las partes acuerdan redactar un único documento el convenio vigente, el acuerdo alcanzado en materia salarial, el presente acuerdo firmado el 8 de diciembre del 2011 y el acuerdo que se suscriba en este acto.

ARTÍCULO DOS: **Ambito de aplicación:** Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todos los empresas y a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector Plantaciones de Caña de Azúcar del Grupo N° 22 de los Consejos de Salarios.

ARTÍCULO TRES: **Vigencia:** La vigencia del convenio colectivo se extiende hasta al 31 de diciembre de 2013.

ARTÍCULO CUATRO: **Ficto de alimentación y vivienda:** Sin implicar reconocimiento de incumplimiento alguno, las partes acuerdan realizarse reciprocas concesiones y regular de modo de cumplimiento del pago del ficto de alimentación y vivienda según el siguiente detalle:

I) Los trabajadores permanentes y zafrales comenzarán a percibir una partida de alimentación y vivienda de \$ 750 mensuales o su equivalente diario de \$ 30 (por cada jornada de trabajo según lo establecido en el Artículo 18 del presente Convenio), a partir del 1ero de abril de 2012.

II) A partir del 1º de enero de 2013 dicha partida tendrá un valor de \$ 1000 mensuales o \$ 40 diarios (por cada jornada de trabajo según lo establecido en el Artículo 18 del presente Convenio).

III) A partir del 1 de julio de 2013 dicha partida tendrá un

valor de \$ 1250 mensuales o \$ 50 diarios (por cada jornada de trabajo según lo establecido en el artículo 18 del presente convenio).

iv) Ambas partes profesionales convienen que en el nuevo convenio colectivo que entrará en vigencia el 1 de enero de 2014 se tomará el mismo valor para el Fondo de Alimentación y Vivienda que el que se acuerde en el Consejo de Salarios del Grupo 23 para el sector ganadería y tambor.

v) Se acuerda pagar una partida extraordinaria de carácter no salarial y por única vez a cada trabajador de \$ 1,500 pagadera a partir del 30 de abril de 2012. Tendrán derecho a percibir dicha partida los trabajadores que cumplen con las siguientes características: haber revestido en la plantilla de trabajo de algún establecimiento y/o empresa del sector Plantaciones de Caña de Azúcar y haber trabajado entre el 1ero de enero de 2012 y el 31 de marzo de 2012 en las siguientes actividades: riego, manchonco, abonado, plantada (incluye preparación de suelo) y corte.

ARTICULO CINCO. CATEGORIAS. Los trabajadores de la caña de azúcar se agrupan en las siguientes categorías: a.- Peón Común; b.- Peón Adelantado; c.- Motorista; d.- Budor; e.- Tractorista; f.- Chetor; g.- Tractoristas de maquinas pescadoras; h.- Administrativo; i.- Selenor; j.- Capataz.

ARTICULO SEIS. SALARIOS MÍNIMOS. Habrá trabajadores remunerados por hora de trabajo y otros remunerados a destajo. Todos los trabajadores que estén relacionados directamente con la cosecha de la caña de azúcar serán remunerados como destajistas. Los trabajadores afectados a la carga de la caña de azúcar; Graperos y Rejuntadores, podrán ser remunerados por hora o a destajo, según se convenga entre las partes.

i) **SALARIOS MÍNIMOS PARA TRABAJADORES REMUNERADOS POR HORA.** i) Los salarios mínimos nominales por categoría para jornaleros, vigentes a partir del 1 de junio de 2011 al 31 de mayo de 2012 y no retroactivos, no podrán ser menores a los establecidos en los cuadro incluidos a continuación. El incremento salarial es del 15,54% sobre los salarios mínimos nominales vigentes a la fecha. Dicho porcentaje resulta de la acumulación de los siguientes

factores: a) ajuste por IPC y correctivo, equivalente al 8,54%; b) crecimiento del 7% II) Ajuste salarial del 1 de junio de 2012. Se establece, con vigencia a partir del 1 de junio de 2012, un incremento salarial sobre los salarios nominales, vigentes al 31 de mayo de 2012, hasta el 31 de mayo de 2013, resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) ajuste por IPC; b) por concepto de crecimiento. III) Ajuste salarial del 1 de junio de 2013. Se establece, con vigencia a partir del 1 de junio de 2013, un incremento salarial sobre los salarios nominales, vigentes al 31 de mayo de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2013, resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) ajuste por IPC; b) por concepto de crecimiento.

**Salarios mínimos por categoría a partir del 1 de junio
de 2011**

CATEGORIAS	PRECIOS POR HORA (en pesos uruguayos)
Capataz	67,14
Motorista	47,28
Tractorista	47,82
Chofer	47,82
Administrativo	47,85
Servicio	40,29
Peón Común	17
Peón Adelantado	47,28
Reyador	47,28
Tractorista de maquinaria pesada	48,97

- ii) **SALARIOS MÍNIMOS PARA DESTAJISTAS.** I) Los salarios mínimos nominales por categoría para destajistas, vigentes a partir del 1 de junio de 2011 hasta el 31 de mayo de 2012 y no retroactivos, no

podrán ser menores a los establecidos en los cuadros incluidos a continuación. El incremento salarial es del 10,54% sobre los salarios mínimos nominales vigentes a la fecha. Dicho porcentaje resulta de la acumulación de los siguientes factores: a) ajuste por IPC y correctivo, equivalente al 8,54%; b) crecimiento del 2%. II) Ajuste salarial del 1 de junio de 2012. Se establece, con vigencia a partir del 1 de junio de 2012, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 31 de mayo de 2012, hasta el 31 de mayo de 2013, resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) ajuste por IPC; b) 2% por concepto de crecimiento. III) Ajuste salarial del 1 de junio de 2013, se establece con vigencia a partir del 1 de junio de 2013, un incremento salarial sobre los salarios nominales vigentes al 31 de mayo de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2013, resultante de la acumulación de los siguientes ítems: a) ajuste por IPC; u) 2% por concepto de crecimiento.

Cosecha a mano

TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)
Corte, despuñte y sacada a la cebecita	187,4
Corte, despuñte y apilada, dentro de máximo 8 surcos	140,44
Corte	72,72
Despuñte	40,94
Sacada a la cebecita	65,69
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	78,75

Cosecha mecanizada

TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)

Despuente y sacada a la cabecera	115,05
Retoque y sacada a la cabecera	104,92
Despuente y apilada dentro de máximo 8 surcos	67,71
Despuente	48,94
Sacada a la cabecera	65,69
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	18,75

ARTICULO Siete: La delegación de empleadores y la delegación de trabajadores han acordado en este ámbito la regulación de las condiciones de trabajo que se pactan a continuación.

CAPITULO CLAUSULAS GENERALES

ARTICULO OCHO: DESCUENTOS. Las remuneraciones de los trabajadores serán percibidas en moneda nacional, no admitiéndose descuento alguno sobre las mismas, salvo los legalmente establecidos y los autorizados previamente por escrito por el trabajador.

ARTICULO NUEVE: PLAZOS PARA LOS PAGOS. Las remuneraciones de los trabajadores (una remuneración por mes o por quincena) deben abonarse dentro de los cinco días hábiles siguientes al vencimiento del mes o quincena; si un trabajador es contratado por semana, para tarea determinada o en forma transitoria, tienen derecho al pago de su salario el mismo día que termine el trabajo contratado. Cuando finalice la relación laboral, el pago se efectuará dentro de los cinco días hábiles, a contar desde el día siguiente a la finalización de aquella.

ARTICULO DIEZ: ADELANTOS. Todos los trabajadores, cualquiera sea su régimen de cobro, tendrán derecho a percibir un adelanto semanal cuyo monto no podrá ser inferior al 50% de lo ganado en la semana, ni superior al 70% de lo generado en dicho período. El adelanto se abonará en un día hábil determinado previamente por cada Empresa.

ARTICULO ONCE: INTERESES Y MULTA POR ATRASOS. En caso de que un

trabajador no percibiera sus haberes en los plazos correspondientes, el patrono deberá abonar un interés mensual del 6% y una multa equivalente al 10% de lo adeudado. Los plazos de prescripción para el reclamo de estos y todos los rubros laborales, son los plazos legalmente establecidos: un año, a partir del día siguiente a la extinción de la relación laboral; cinco años a partir del nacimiento del crédito que se pretende exigir.

CAPITULO CLÁUSULAS GENERALES

ARTÍCULO DOCE: REMUNERACIÓN EN DIAS DE LLUVIA. En todos los casos en que el trabajo no pueda realizarse por razones no imputables al trabajador, éste se hará acreedor al salario que le corresponda de acuerdo a lo determinado en el Artículo siguiente, siempre que no encuentre a la orden del empleador en el lugar de trabajo. La permanencia a la orden en el establecimiento implica la obligación de realizar tareas diversas a las habituales si lo es solicitado, siempre que sea posible y no implique un trabajo especializado, incluyendo a todos los trabajadores. Los establecimientos deben disponer de recintos para la estadía de los trabajadores a la orden en los días de lluvia según lo dispuesto por el Decreto 331/2009, antes del inicio de la zafra 2019.

ARTÍCULO TRECE: REMUNERACION A LA ORDEN. La remuneración del trabajador que se encuentre a la orden será la siguiente: Si estuviera remunerado mediante sueldo jornal diario o jornal hora, la pagadera será la convenida para la labor normal de la categoría. Si estuviera remunerado mediante destajo, percibirá el jornal diario establecido para el Peón Común de la actividad general. Si solo una parte de la jornada estuviera a la orden, percibirá el salario del Peón Común por las horas que estuvo a la orden. El empleador deberá emitir un comprobante por presentismo.

ARTÍCULO CATORCE: BONIFICACIÓN POR TRABAJO CON HERBICIDAS, INSECTICIDAS, FERTILIZANTES Y FUNGICIDAS. Cuando el trabajador desarrolle tareas de aplicación de herbicidas a fertilizantes se incrementarán las retribuciones un 10% sobre el salario que está percibiendo en ese momento; y un incremento del 20% aquellos que realicen tareas de aplicar insecticidas y/o fungicidas; estos

incrementos serán exclusivamente durante el lapso en que realicen las tareas establecidas.

ARTÍCULO QUINCE: FERIADOS TRABAJADORES POR HORA. En los feriados no laborables, si el trabajador no trabaja, percibirá su jornal habitual y, en caso de trabajar, percibirá además como feriado el importe generado ese día.

ARTÍCULO DIECISEIS: FERIADOS PARA DESTAJISTAS. En los feriados no laborables, el trabajador destajista percibirá el promedio de lo ganado en la quincena anterior. En caso de que el trabajador trabaje, percibirá, además, el promedio de lo ganado en la quincena anterior.

ARTÍCULO DIECISIETE: PERSONAL JERÁRQUICO. El trabajador asimilado a personal jerárquico y de confianza de la empresa, cuya categoría no figura en el convenio, percibirá el sueldo que fijarán individualmente las partes interesadas.

ARTÍCULO DIECIOCHO: 8 HORAS. El trabajo será de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales.

ARTÍCULO DIECINUEVE: ROPA DE TRABAJO E IMPLEMENTOS. Los empleadores suministrarán a los trabajadores los implementos necesarios para realizar su tarea en forma segura y eficiente, en el marco de lo establecido en el Decreto 321/009.

Las empresas deberán otorgar previo al comienzo de la zafra o al inicio de la relación laboral (en caso de trabajadores permanentes) un equipo de lluvia (botas, pantalón, campera), un pantalón, una campera y camisa o remora apta para el correcto desempeño de la tarea y un par de zapatos aptos. Estos elementos son personales y de uso exclusivo del trabajador y es obligación de los trabajadores su utilización.

Los trabajadores que realicen tareas de corte de caña de azúcar, además, recibirán: 1.- Guantes; 2.- Cortador; 3.- Despuntador o fión; 4.- Líma o en su defecto se pondrá una piedra de afilar mecánica ubicada en la zona de corte de caña; 5.- Lona para protección del antebrazo; 6.- Sombrero o similar con cubre nuca.

Al entregar estos implementos a los trabajadores, éstos deben estar enterados del costo de cada uno de ellos ya que si al finalizar la tarea no son devueltos por el trabajador, le será

descuentado el valor de cada implemento de sus haberes a cobrar.

Los trabajadores están obligados a usar los elementos de protección o de lo contrario serán pasibles de sanciones como: 1.- observación; 2.- manifestación por escrito; 3.- suspensión por un término de hasta 15 días sin goce de sueldo; 4.- despido.

Cosecheros y Rejuntadores: Cuando la tarea de cargada de caña se realice bajo lluvia, éstos deberán disponer de la ropa adecuada, o sea: equipos apropiados para lluvia.

ARTÍCULO VEINTE: AGUA POTABLE Y BAÑOS. Los trabajadores deberán tener agua potable en el lugar donde están trabajando, la que será suministrada y almacenada en condiciones que aseguren el mantenimiento de su potabilidad, de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 321/2009. Los establecimientos deben contar con baños para los trabajadores en las condiciones estipuladas por el Decreto 321/2009.

ARTÍCULO VEINTIUNO: TRANSPORTE DEL PERSONAL. Los vehículos utilizados para el traslado del personal hasta o dentro del establecimiento deberán ser cerrados, tener asientos, luz interior y escaleras y, en general, deben cumplir con todos los requisitos establecidos en el Decreto 321/2009 y demás normativa vigente en la materia. Los vehículos de transporte del personal no podrán ser los mismos que se utilizan para el transporte de caña, salvo defectos mecánicos accidentales.

ARTÍCULO VEINTIDOS: TRANSPORTE DE COMUN ACUERDO. Los trabajadores podrán acordar con la empresa para concursar al lugar de trabajo transportados por vehículos pertenecientes o contratados por la misma. Si la empresa se hace cargo del transporte, deberá informar provisamente a los trabajadores los lugares en que serán recogidos y a qué hora. Serán recogidos con una antelación no superior a una hora con relación a la hora de dar comienzo al trabajo. La locomoción debe estar disponible no más allá de 15 minutos luego de finalizado el horario de trabajo. La empresa debe cumplir con los horarios que ella informa, salvo accidentes imprevistos.

ARTÍCULO VEINTITRÉS: APLICACIÓN DE AGRO-QUÍMICOS. Los patronos suministrarán a los trabajadores equipos adecuados para la aplicación de herbicidas, insecticidas, fertilizantes y

fungicidas; botas, guantes, máscaras y demás, según lo establecido en el Decreto 321/2009. Los trabajadores, cuando realicen este tipo de trabajo, tendrán treinta minutos dentro de su horario para higienizarse y para limpiar los equipos.

ARTICULO VEINTICUATRO: DISTANCIA ENTRE LOS SURCOS. En relación a la distancia entre los surcos, las partes acuerdan que aquellas plantaciones con una distancia menor de 1,20 metros entre un surco y otro, abonarán \$ 15,00 extra por cada tonelada cortada. No pagaran esta compensación aquellos productores cuyos surcos estén a una distancia menor a 1,20 metros que dejaren un surco libre cada mil metros o aproximadamente dos luchas.

ARTICULO VEINTICINCO: BOTIQUIN. En los establecimientos se dispondrá de un botiquín con los elementos necesarios para atender los Primeros Auxilios, según lo previsto por el Decreto 321/2009. Se dispondrá de un vehículo y de un equipo de comunicación para el traslado de eventuales trabajadores enfermos o accidentados al centro asistencial más próximo.

ARTICULO VEINTISEIS: VIVIENDAS. Las partes acuerdan que las instalaciones de los establecimientos se deben ajustar a las exigencias del Convención Internacional 184 y del Decreto 321/2009 (capítulo 9: Instalaciones de Bienestar de los trabajadores), debiendo estar en condiciones antes del inicio de la zafra de corte de caña 2012. Los lugares en los cuales el trabajador debe permanecer a la orden deben ser comodos, secos y abrigados. No se puede colar a la orden dentro del vehículo de traslado de personal.

ARTICULO VEINTISIETE: CONTROL POR BALANZA. En los casos en que no se utilice balanza de chacka para el control del peso del surco, se utilizará la balanza de ALUR S.A., con una corrección más: a -2,5% hasta el tercer día después de iniciado el corte de ese tablón; b. -5% desde el cuarto día hasta el séptimo día; c. - 8% del octavo día en adelante.

Para el control del número de días de estacionamiento de la caña y peso del tablón se tomará la diferencia de días entre el día de comienzo del corte de caña Hasta ese tablón hasta el dia en que se

entregue al ingenio en el último viaje completo que se cargue los patrones o sus representantes pondrán a disposición de directivos o delegados del sindicato firmando la documentación siguiente: 1.- Boleta de grapa correspondiente a los viajes cargados de cada tablón; 2.- Ticket de balanza de ALUR S.A.; 3.- Flanilla de entrega diaria del productor suministrada por balanza de ALUR S.A.

ARTICULO VEINTIOCHO: CONFLICTOS/PAROS/HUELGAS. Para los beneficios establecidos en el artículo anterior, no se computarán los días en que la entrega de la caña al ingenio se vea demorada por causas conflictivas como paros, huelgas, etc., sea del personal de campo o de ingenio.

ARTICULO VEINTINUEVE: BALANZA DE CHACRA. La balanza de chacra se regula de conformidad al reglamento (anexo 2) que se considera parte integrante de este convenio. El suco elegido/cortado, una vez libre y limpio, deberá ser pesado dentro de los tres días de cortado el tablón.

ARTICULO TREINTA: CONTRA-VALE Al final de cada jornada laboral, cada trabajador completará un cuadro ("contra-vale") con lo siguiente: información: fecha, establecimiento, nombre y apellido del trabajador, número de tablón, número de linchos y cantidad de metros, el cual deberá ser firmado en señal de conocimiento y conformidad por el responsable designado por la empresa a tales efectos.

ARTICULO TREINTA Y UNO: BONIFICACIÓN 5%. Se establece que si el trabajador finaliza cumpliendo sus tareas en una empresa o no lo hace por razones ajena a él, percibirá una bonificación del 5% calculada sobre la totalidad de lo generado durante la zafra.

ARTICULO TREINTA Y DOS: FRUTAS Y VERDURAS Y AZÚCAR A FIN DE ZAFRA. Los trabajadores percibirán otro monto por concepto de frutas y verduras. Los destajistas que hagan un mínimo de 62,5 toneladas por mes (un mínimo de 2,5 toneladas por día trabajado, excluyendo días de lluvia o enfermedad) \$510 por mes a partir del 1 de junio de 2011 y 20 kilogramos de azúcar si trabajan toda la zafra en la misma empresa. En caso de que el trabajador no alcance el mínimo establecido para el pago de Frutas y Verduras, dicho rubro se

prorráteara proporcionalmente a la cantidad de caña cortada. ---

ARTÍCULO TREINTA Y TRES: ADELANTO DE INICIO DE ZAFRA. APCANU se compromete a realizar todas las gestiones necesarias ante ALUR S.A. a los efectos de efectivizar un adelanto de inicio de zafra equivalente a la suma de \$3000. ---

ARTÍCULO TREINTA Y CUATRO: SINDICATO. Se reconocerá y se respetará el derecho de sindicalización y fuero sindical, por lo que no se practicarán persecuciones ni sanciones de tipo alguno por ejercer dichos derechos. Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, si la realización de asambleas en los lugares de trabajo perjudicase la producción en cualquiera de sus etapas, estas se realizarán antes o después de la jornada de trabajo o durante el descanso intermedio. ---

ARTÍCULO TREINTA Y CINCO: PAGO DE FUERO SINDICAL. Se establece que APCANU aportará al sindicato firmante, como contribución al ejercicio del Fuero Sindical, en los meses de zafra, el equivalente a un sueldo mensual de 40 pesos especializado. ---

ARTÍCULO TREINTA Y SEIS: DELEGADOS DE GRUPO. Los delegados de los grupos de cosecha podrán comunicarse con la dirección del sindicato, con los empleadores o sus representantes cuando sea necesario. ---

ARTÍCULO TREINTA Y Siete: LICENCIA SINDICAL. Establecese la regulación de la licencia sindical a otorgar a los trabajadores de acuerdo a las siguientes bases: 1.- Las empresas otorgarán por equivalente a media hora mensual de licencia sindical remunerada por cada trabajador dependiente ocupado en la empresa, con un máximo de 200 horas y un mínimo de 8 horas mensuales, no acumulables mensualmente. 2.- El sindicato UTAA o el delegado sindical deben comunicar por medio fonaciente y con al menos 24 horas de anticipación (salvo casos de fuerza mayor) a la empresa en que se desenvuelve el trabajador quién hará uso de la licencia sindical los nombres de las personas designadas en cada oportunidad para hacer uso de la licencia sindical y el momento en que harán uso de la misma. 3.- A posteriori deberá exhibirse a la empresa el comprobante. ---

ARTÍCULO TREINTA Y OCHO: CUOTA SINDICAL Y CUOTA PARA EL DELEGADO.

CONFLICTOS COLECTIVOS. Las partes acuerdan que, en caso de conflicto, antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier tipo, los involucrados agotarán las instancias de diálogo y negociación para los efectos de encontrar soluciones al dicho conflicto y, si ello no fuera posible, se deberá someter el diferendo al Consejo de Salarios.

ARTÍCULO CUARENTA Y CUATRO: OTRAS REMUNERACIONES.

Otras remuneraciones

CONCEPTO	COMPENSACIÓN (en pesos uruguayos)
Compensación por caña trabajada adicionales por 32,99 por tonelada sobre toneladas, siempre que supere el 50% de la lucita.	32,99 por tonelada
Para caña mal quemada, siempre que supere el 9,21 por tonelada 50% de la lucita.	9,21 por tonelada
Para los casos en que la sacada a la cavilla 14,62 por tonelada deba hacerse a una distancia mayor a 50 metros o a una punta sola se compensará lo que exceda esa distancia con un 37,5% de lo sacado o su equivalente.	14,62 por tonelada
Para los casos en la que la sacada a la cavilla 29,32 por tonelada deba hacerse a una distancia mayor a 80 metros se compensará lo que excede esa distancia.	29,32 por tonelada
Cuando el cruce de camino se vea obstaculizado por zanjas, canales, huelas profundas, etc.	11,16 por tonelada
Un plantado de 2 cañas de azúcar picada, en surcos de 100 metros, previamente puesta en la surco de 100 metros.	26,48 por cada
Cuando la carga al medio de transporte sea a mano.	87,19 por tonelada
Cuando se corte caña de azúcar de 2 años o más sin cortar.	44,74 por tonelada

En el caso de que los surcos pesen menos de 103,07 por surco de 100 metros 550kg.

Cuando se realice el corte, despiante y sacada a 360,13 por la cabecera de caña para semilla a destajo y/o tonteada de vaina que no agarre fuego (caña sumergida por creciente, etc.) se abonará el doble del corte

Leída que fue la presente se ratifica su contenido firmante en lugar y fecha arriba indicados.

DECLARACION UNILATERAL DE APCANU: Si se dan situaciones económicas que hicieran imposible el cumplimiento de este convenio, APCANU podrá presentarse ante la Dirección Nacional de Trabajo y solicitar autorización para modificar el convenio de forma que permita la viabilidad de la actividad. Dicha solicitud deberá acompañarse de la información contable que acredite los hechos señalados. El Poder Ejecutivo solicitará la información necesario y evaluará la pertinencia o no de dicha solicitud.

DECLARACION UNILATERAL DE UTAAC: El Sindicato no comparte la declaración unilateral realizada por la patronal sobre su carácter violatorio del principio de sencillez en el salario del trabajador que rige en el desarrollo del trabajo. En intención de UTAAC mantener la vigencia y el respeto del presente convenio hasta la fecha de su vencimiento. El sindicato señala que el Ministerio de Trabajo atento a la normativa laboral vigente y los principios rectores del derecho del trabajo debrá desestimar la declaración e intenciones de la parte patronal.

Bonifacio
Rafaela

Rafaela

Juan B. Sosa

A.P.C.A.N.U.

Asociación de Plantadores de Caña de Azúcar del Norte Uruguayo

Avda. Artigas 928 - Tel/Fax (0779) 5603 - apcanu@allnet.com.uy - Bella Unión - Uruguay

ACUERDO APCANU - UTAA

Ajustado al 1 de Junio de 2013 y vigente hasta 31/12/13

SALARIOS MÍNIMOS

1360 por hora + 8,06 % + 3% recuper.

01/06/2013

Categorías

Valor hora \$

Capataz	83,18
Motorista	58,57
Tractorista	50,23
Chofer	50,23
Administrativo	50,23
Servicio	49,91
Peón común	39,22
Peón adelantado	58,57
Regador	58,57
Fructonista maq. Pesada	60,06
Fruitas y verduras	631,78

Desajuste: 8,06 % / 2 % recuper.

Valor p/ton \$

Corte desplante y sacada a cabecera	227,67
Corte desplante y apilado (máx. 8 surcos)	170,61
Corte	88,34
Desplante	39,46
Sacada a cabecera	79,80
Apilado dentro de un máximo de 8 surcos	22,79

Cosecha mecanizada

Trabajos

Valor p/ton \$

Desplante y sacada a cabecera	139,75
Alargue y sacada a cabecera	127,46
Desplante y apilado dentro de máx. 8 surcos	82,27
Desplante y sacada a cabecera	59,48
Sacada a cabecera	79,80
Apilado dentro de un máximo de 8 surcos	22,79

Otros remuneraciones

Valor \$

Unidad

Lana trabajada < 50 % de la lucha	40,09	Ton.
Cuna mol quemada > 50 % de la lucha	11,20	Ton.
Alargue: sacada una sola cabecera > 50 mtrs.	20,93	Ton.
Alargue: sacada a guillotina > 30 mtrs.	35,83	Ton.
Cruce de caminos	13,56	Ton.
Siembra de 2 cañas picadas/p/área 100 mtrs.	42,18	p/surco
Corte, desplante y sacada de caña p/ semilla	316,03	Ton.
Cargada a mano	105,92	Ton.
Corte de caña con más de dos años	14,36	Ton.
Corte distante < 1,20 mtrs. Entre surcos	16,43	Ton.
Surcos que pesen menos de 550 kgs. mínimo	129,22	p/surco
Fruit y verduras mínimo 62,5 tons. Al mes	519,58	p/mes
Fruit y verd. > 62,5 tons./mes se paga p/ton.	9,91	
Aliment. Y vivienda \$ 40 /dia. \$ 1.000/ mes		
Aliment. Y vivienda \$ 50 /dia. \$ 1.250/ mes		A partir de 01/07/13

Por herbicida y fertilizantes + 10%

Por insecticidas y fungicidas + 20%

POR UTAA
Juan S. Santander

ASUNCIÓN
CABAÑA / 2013