

ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, a los 11 días del mes de mayo de 2017, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 22 "Ganadería, agricultura y actividades conexas" subgrupo "Plantaciones de caña de azúcar", integrado: **POR EL PODER EJECUTIVO:** Lics. Andrea Badolati y Marcela Barrios, en presencia del Director Nacional de Trabajo, Sr. Juan Castillo; **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** UTAA representada por los Sres. Alexis Moreira, Gilberto Jorge y Sergio Silva y la Sra. Julia França Y **POR EL SECTOR EMPRESARIAL:** AP-CANU, representada en este acto por los Sres. Juan Ignacio Ferreira y Samir Mustafá.

**SE DEJA CONSTANCIA QUE:**

**Antecedentes:** Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del grupo 22, subgrupo "Plantaciones de caña de azúcar", luego de conocidos los Lineamientos Económicos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo, conforme a lo establecido por el art. 12 de la ley 18.566, y de recíprocas concesiones entre ambas; presentan a consideración del Consejo de Salarios la siguiente fórmula de votación.

**ARTÍCULO UNO: Ámbito de aplicación:** Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las 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 DOS: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales.** El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, disponiéndose que se efectuarán cuatro ajustes en las oportunidades que se detallan a continuación: 1° de enero de 2017, 1° de enero de 2018 y 1° de enero de 2019 y 1° de julio de 2019.

**ARTÍCULO TRES: Remuneraciones por hora y a destajo.** 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 cargada de la caña de azúcar: Graperos y Rejuntadores, podrán ser remunerados por hora o a destajo, según se convenga entre las partes.

**ARTÍCULO CUATRO: Ajuste salarial 1° de Enero 2017.** Los trabajadores del sector percibirán, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre del mismo año, un incremento de 9%, el que se acumulará al correctivo final por IPC recogido en acta de fecha 6 de marzo de 2017 (2,95%).

**ARTÍCULO CINCO: SALARIOS MÍNIMOS para el período 1° de Enero 2017- 31 de Diciembre 2017.** En aplicación al ajuste salarial detallado en la cláusula anterior, se establecen los siguientes salarios:

**I) PARA TRABAJADORES REMUNERADOS POR HORA.** Los salarios mínimos nominales por categoría para jornaleros, vigentes a partir del 1 de enero de 2017 y hasta el 31 de diciembre de

2017, no podrán ser menores a los establecidos en el cuadro que se incluye a continuación.

**Salarios mínimos por categoría a partir del 1 de enero de 2017**

CATEGORÍAS	PRECIOS POR HORA (pesos uruguayos)
Capataz	122,23
Motorista	86,05
Tractorista	89,12
Chofer	87,02
Administrativo	87,02
Sereno	74,05
Peón	86,37
Peón Adelantado	87,94
Regador	95,98
Tractorista de máquina pesada	95,98

**II) SALARIOS MÍNIMOS PARA DESTAJISTAS.** Los salarios mínimos nominales para destajistas, vigentes a partir del 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, no podrán ser menores a los establecidos en los cuadros que se incluyen a continuación.

**Cosecha a mano**

TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)
Corte, despunte y sacada a la cabecera	329,46
Corte, despunte y apilada, dentro de máximo 8 surcos	243,46
Corte	126,06
Despunte	84,86
Sacada a la cabecera	113,87
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	32,52

**Cosecha mecanizada**

TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)
Despunte y sacada a la cabecera	199,42
Retoque y sacada a la cabecera	181,88
Despunte y apilada dentro de máximo 8 surcos	117,40
Despunte	84,85
Sacada a la cabecera	113,87
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	32,52

**ARTÍCULO SEIS: Ajustes salariales para los demás períodos.**

**1) AJUSTE PREVISTO PARA EL 1 DE ENERO DE 2018.**

*Mano de obra*  
*Mano de obra*  
*Mano de obra*

*[Handwritten marks]*

Todos los trabajadores del sector, recibirán a partir del 1 de enero 2018, un ajuste de 8,5% sobre sus remuneraciones vigentes al 31/12/17.

Con este ajuste, los salarios mínimos para el periodo comprendido entre el 1/1/18 y el 31/12/18, serán los siguientes:

**Salarios mínimos por categoría a partir del 1 de enero de 2018**

CATEGORÍAS	PRECIOS POR HORA (pesos uruguayos)
------------	------------------------------------

Capataz	132,61
Motorista	93,36
Tractorista	96,70
Chofer	94,42
Administrativo	94,42
Sereno	80,35
Peón	93,71
Peón Adelantado	95,42
Regador	104,14
Tractorista de máquina pesada	104,14

**Cosecha a mano**

TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)
----------	---

Corte, despunte y sacada a la cabecera	357,47
Corte, despunte y apilada, dentro de máximo 8 surcos	264,16
Corte	136,78
Despunte	92,07
Sacada a la cabecera	123,54
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	35,28

**Cosecha mecanizada**

TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)
----------	---

Despunte y sacada a la cabecera	216,37
Retoque y sacada a la cabecera	197,34
Despunte y apilada dentro de máximo 8 surcos	127,38
Despunte	92,06
Sacada a la cabecera	123,54
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	35,28

**2) AJUSTE PREVISTO PARA EL 1 DE ENERO DE 2019.**

Todos los trabajadores del sector, recibirán a partir del 1 de enero 2019, un ajuste de 4% sobre sus remuneraciones vigentes al 31/12/18.

Con este ajuste, los salarios mínimos para el período comprendido entre el 1/1/19 y el 30/6/19, serán los siguientes:

**Salarios mínimos por categoría a partir del 1 de enero de 2019**

CATEGORÍAS	PRECIOS POR HORA (pesos uruguayos)
Capataz	137,92
Motorista	97,10
Tractorista	100,57
Chofer	98,20
Administrativo	98,20
Sereno	83,56
Peón	97,46
Peón Adelantado	99,24
Regador	108,30
Tractorista de máquina pesada	108,30

**Cosecha a mano**

TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)
Corte, despunte y sacada a la cabecera	371,77
Corte, despunte y apilada, dentro de máximo 8 surcos	274,72
Corte	142,25
Despunte	95,75
Sacada a la cabecera	128,49
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	36,70

**Cosecha mecanizada**

TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)
Despunte y sacada a la cabecera	225,02
Retoque y sacada a la cabecera	205,23
Despunte y apilada dentro de máximo 8 surcos	132,47
Despunte	95,74
Sacada a la cabecera	128,49
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	36,70

**3) AJUSTE PREVISTO PARA EL 1 DE JULIO DE 2019.**

Todos los trabajadores del sector, recibirán a partir del 1 de julio 2019, un ajuste de 4% sobre sus remuneraciones vigentes al 30/6/19.

Con este ajuste, los salarios mínimos para el período comprendido entre el 1/7/19 y el 31/12/19,

*[Handwritten signatures]*

serán los siguientes:

**Salarios mínimos por categoría a partir del 1 de julio de 2019**

CATEGORÍAS	PRECIOS POR HORA (pesos uruguayos)
Capataz	143,44
Motorista	100,98
Tractorista	104,59
Chofer	102,12
Administrativo	102,12
Sereno	86,90
Peón	101,36
Peón Adelantado	103,20
Regador	112,63
Tractorista de máquina pesada	112,63

**Cosecha a mano**

TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)
Corte, despunte y sacada a la cabecera	386,64
Corte, despunte y apilada, dentro de máximo 8 surcos	285,71
Corte	147,94
Despunte	99,58
Sacada a la cabecera	133,62
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	38,16

**Cosecha mecanizada**

TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)
Despunte y sacada a la cabecera	234,02
Retoque y sacada a la cabecera	213,44
Despunte y apilada dentro de máximo 8 surcos	137,77
Despunte	99,57
Sacada a la cabecera	133,62
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	38,16

**ARTÍCULO SIETE: Correctivo por IPC.**

Los salarios resultantes de la aplicación de los ajustes correspondientes a los años 2018 y 2019, se les acumulará, si corresponde, un porcentaje por concepto de correctivo de inflación, que se calculará de la siguiente manera:

**I) A los 18 meses** de vigencia del presente acuerdo, se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más por la diferencia entre la inflación observada y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

6

II) Si transcurridos los doce meses de la vigencia del presente acuerdo, la inflación superara el ajuste nominal establecido para ese período, podrá convocarse al Consejo de Salarios respectivo. En ese ámbito las partes sociales podrán acordar la aplicación de un correctivo por inflación. Operado el correctivo por inflación a los doce meses de vigencia del acuerdo, quedará sin efecto el correctivo previsto a los dieciocho meses.

III) Al final del acuerdo se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación observada durante el período 1/7/2018-31/12/2019 o 1/1/18-31/12/19 (en caso de aplicarse lo establecido en el numeral II de la presente cláusula), y los ajustes salariales otorgados en dicho período.

#### ARTÍCULO OCHO: CLAUSULA DE SALVAGUARDA.

Primer año de vigencia: Si la inflación acumulada en el período 1° de enero de 2017 al 1° de enero de 2018 superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional equivalente a la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales nominales otorgados en dicho período de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. En el año siguiente si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil inmediato anterior y los ajustes salariales nominales otorgados en dicho período de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

ARTÍCULO NUEVE: Ficto de alimentación y vivienda: A partir del 1 de enero de 2017 y hasta el 30 de junio de 2017, el valor de dicha partida ascenderá a \$3179 o \$127,16 por cada jornada de trabajo según lo establecido en el artículo veintitres del presente acuerdo. Este valor ajustará en el mismo porcentaje y oportunidades que el que rija para el sector "Tambos".

ARTÍCULO DIEZ: Pago por surco abonado. Por cada surco abonado se abonarán \$ 8,07 por 5kg. de abonada. Esta partida recibirá todos los ajustes previstos en el presente acuerdo, incluyendo los correctivos por IPC que puedan corresponder.

ARTÍCULO ONCE: Categoría. A partir del presente acuerdo, se acuerda cambiar la denominación "Peón común" por la de "Peón".

ARTÍCULO DOCE: El sector empresarial se compromete expresamente a trasladar a precios solamente lo relativo a aumentos nominales y correctivos previstos en los Lineamientos de Negociación Colectiva de la Sexta ronda.

#### CAPITULO CLAUSULAS GENERALES

ARTÍCULO TRECE: Descuentos. Las remuneraciones de los trabajadores serán percibidas en moneda nacional, no admitiéndose descuento alguno sobre las mismas, salvo los legalmente establecidos o los acordados por convenio colectivo previa autorización por escrito del trabajador.

ARTÍCULO CATORCE: Oportunidad de los pagos. Las remuneraciones de los trabajadores 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 una 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.

**ARTÍCULO QUINCE: 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.

**ARTÍCULO DIECISEIS: Intereses y multas 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.

**ARTÍCULO DIECISIETE: Remuneración en días 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 se 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 le 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 321/2009.

**ARTÍCULO DIECIOCHO: Remuneración a la orden.** La remuneración del trabajador que se encuentre a la orden será la siguiente:

- a.- Si estuviera remunerado mediante sueldo jornal diario o jornal hora, la paga será la convenida para la labor normal de la Categoría;
- b.- Si estuviera remunerado mediante destajo, percibirá el jornal diario establecido para el Peón de la actividad cañera;
- c.- Si sólo una parte de la jornada estuviera a la orden, percibirá el salario del Peón por las horas que estuvo a la orden. A estos efectos el empleador deberá emitir un comprobante por presentismo.

**ARTÍCULO DIECINUEVE: Bonificación por trabajo con herbicidas, insecticidas, fertilizantes y fungicidas.** Cuando el trabajador desarrolle tareas de aplicación de herbicidas o fertilizantes se incrementarán las retribuciones en un 10% sobre el salario que esté 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 VEINTE: 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.

*Handwritten signature: Luis Julio Franco*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

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

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

**ARTÍCULO VEINTICUATRO: 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), dos pantalones, una campera y dos camisas o remeras aptas para el correcto desempeño de la tarea y un par de zapatos aptos. El plazo mínimo para la entrega del 2º equipo (un pantalón y una camisa), será de 90 jornales contados a partir del inicio de la zafra. 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 facón; 4.- Lima o en su defecto se pondrá una piedra de afilar mecánica ubicada en la zona de corte de caña; 5.- Sombrero o similar con cubre nuca. 6.- Faja preventiva para aquellos trabajadores que cuenten con certificación médica.

Al entregar estos implementos a los trabajadores, éstos deben ser notificados por escrito del costo de cada uno de ellos ya que si al finalizar la tarea no son devueltos por el trabajador, le será descontado 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.- amonestación por escrito; 3.- suspensión por un término de hasta 15 días sin goce de sueldo; 4.- despido.

Graperos 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 VEINTICINCO: 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 VEINTISEIS: 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

*Francisco Ferrer*

*[Signature]*

*[Signature]*



personal no podrán ser los mismos que se utilizan para el transporte de caña, salvo defectos mecánicos accidentales.

**ARTÍCULO VEINTISIETE: TRANSPORTE DE COMÚN ACUERDO.** Los trabajadores podrán acordar con la empresa para concurrir al lugar de trabajo transportados por vehículos pertenecientes o contratados por la misma. Si la empresa se hace cargo del transporte, deberá informar previamente 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 VEINTIOCHO: Emergencia móvil.** Las partes han realizado los máximos esfuerzos para lograr un acuerdo de cobertura móvil para la zafra, para todos los trabajadores de campo. Dicha cobertura estará vigente en un plazo máximo de 15 días contando desde el inicio de la zafra.

**ARTÍCULO VEINTINUEVE: 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.

**ARTÍCULO TREINTA: DISTANCIA ENTRE LOS SURCOS.** En relación a la distancia entre los surcos, las partes acuerdan que aquellos surcos que se planten a una distancia menor de 1,20 metros entre un surco y otro, abonarán \$ 23,59 extras por cada tonelada cortada. No pagarán esta compensación aquellos productores cuyos surcos estén a una distancia menor a 1,20 metros que dejen un surco libre cada mil metros o aproximadamente dos luchas.

**ARTÍCULO TREINTA Y UNO:** 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.

**ARTÍCULO TREINTA Y DOS: VIVIENDAS.** Las partes acuerdan que las instalaciones de los establecimientos se deben ajustar a las exigencias del Convenio 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. Los lugares en los cuales el trabajador debe permanecer a la orden deben ser cómodos, secos y abrigados. No se puede estar a la orden dentro del vehículo de traslado de personal.

**ARTÍCULO TREINTA Y TRES: CONTROL POR BALANZA.** En los casos en que no se utilice balanza de chacra 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.

*Handwritten signatures and names on the left margin, including 'Francisco' and 'Felipe'.*

*Handwritten signature at the bottom left.*

*Handwritten signature at the bottom center.*

10

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

**ARTÍCULO TREINTA Y CUATRO: 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.

**ARTÍCULO TREINTA Y CINCO: BALANZA DE CHACRA.** La balanza de chacra se regula de conformidad al reglamento (anexo 2) que se considera parte integrante de este convenio. El surco elegido/sorteador, una vez libre y limpio, deberá ser pesado en un plazo máximo de tres días de cortado el tablón.

**ARTÍCULO TREINTA Y SEIS: CONTRA-VALE.** Al final de cada jornada laboral, cada trabajador completará un cuadro ("contra-vale") con la siguiente información: fecha, establecimiento, nombre y apellido del trabajador, número de tablón, número de líneas 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.

**ARTÍCULO TREINTA Y SIETE: BONIFICACIÓN 5%.** Se establece que si el trabajador finaliza cumpliendo sus tareas en una empresa o no lo hace por razones ajenas a él, percibirá una bonificación del 5% calculada sobre la totalidad de lo generado durante la zafra. En los casos en que las mujeres se desempeñen en la tarea de corte de caña, se hará un reconocimiento de género por el cual se abonará una bonificación de 8% en lugar de 5%. El patrón entregará al trabajador/trabajadora una constancia de lo cortado por éste al fin de la relación laboral.

**ARTÍCULO TREINTA Y OCHO: FRUTAS Y VERDURAS Y AZÚCAR A FIN DE ZAFRA.** Los trabajadores percibirán un monto por concepto de frutas y verduras. Los destajistas hombres que hagan un mínimo de 68 toneladas por mes (un mínimo de 2,6 toneladas por día trabajado, excluyendo días de lluvia o enfermedad) \$ 884,16 por mes, a partir del 1 de enero de 2017 y 20 kilogramos de azúcar si trabajan toda la zafra en la misma empresa. Para las destajistas mujeres el parámetro será el siguiente: un mínimo de 45 toneladas por mes o 1,8 toneladas diarias. En caso de que el trabajador/trabajadora no alcance el mínimo establecido para el pago de Frutas y Verduras, dicho rubro se prorrateará proporcionalmente a la cantidad de caña cortada, a \$ 13,01 para el hombre y \$19,65 para la mujer. Dichos montos se ajustarán por IPC y correctivo según lo establecido en el presente acuerdo.

**ARTÍCULO TREINTA Y NUEVE: 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 \$ 4200. Para los años 2018 y 2019, dicho monto se

ajustará por los mismos porcentajes previstos para los salariales. Se labrará un registro de trabajadores a los efectos de que cada trabajador lo perciba una sola vez por zafra.

**ARTÍCULO CUARENTA: 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, perjudicare la producción en cualquiera de sus etapas, éstas se realizarán antes o después de la jornada de trabajo o durante el descanso intermedio.

**ARTÍCULO CUARENTA Y UNO: PAGO DE FUERO SINDICAL.** Se acuerda dejar sin efecto la contribución al ejercicio del Fuero Sindical en los meses de zafra, por parte de APCANU al sindicato firmante.

**ARTÍCULO CUARENTA Y DOS: 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 CUARENTA Y TRES: LICENCIA SINDICAL.** Establécese la regulación de la licencia sindical a otorgar a los trabajadores de acuerdo a las siguientes bases: 1.- Las empresas otorgarán el 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 fehaciente y con, al menos, 24 horas de anticipación (salvo casos de fuerza mayor) a la empresa en que se desempeñe el trabajador que 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 CUARENTA Y CUATRO: CUOTA SINDICAL Y CUOTA PARA EL DELEGADO.** Los empleadores descontarán de los ingresos salariales de sus trabajadores la cuota sindical, la cuota correspondiente al delegado del grupo y los otros rubros de carácter humanitario que el trabajador autorice previamente por escrito. Las autorizaciones para aportes al sindicato las recogerán los delegados sindicales. Las autorizaciones para descuentos para el delegado de grupo, las recogerá el propio delegado. El empleador deberá verter lo descontado en la forma y oportunidad que se acuerde entre cada productor y el sindicato firmante.

**ARTÍCULO CUARENTA Y CINCO: CONTROL DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.** Las partes firmantes de este convenio controlarán el ejercicio responsable de lo establecido en el mismo, así como el cumplimiento de las disposiciones constitucionales, legales y administrativas vigentes.

**ARTÍCULO CUARENTA Y SEIS: COMISIÓN BIPARTITA.** Créase una comisión bipartita que tendrá por cometido: discutir y analizar los problemas que se susciten en la aplicación e interpretación del presente acuerdo; emitir recomendaciones a las partes; así como prevenir los posibles conflictos entre ellas.

**ARTÍCULO CUARENTA Y SIETE: CLÁUSULA DE PAZ.** Las partes acuerdan, dadas las múltiples

Yoris Julio Franco

*Handwritten signature and name: Mario Julio Fuentes*

concesiones recíprocas, que en tanto se cumplan las regulaciones de este convenio y se respeten las condiciones de regulaciones salariales, el mantenimiento del normal desenvolvimiento de tareas y retribución de las mismas, no se realizarán movilizaciones, ni reivindicaciones de origen colectivo por el contenido del acuerdo y sin perjuicio del libre derecho sindical de los trabajadores a participar en movilizaciones colectivas de carácter general convocadas por el PIT-CNT.

**ARTÍCULO CUARENTA Y OCHO: MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE 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 a los efectos de encontrar soluciones consensuadas. A tales efectos las partes se reunirán dentro de 48 horas de la comunicación de la parte reclamante y negociarán por un plazo mínimo de 5 días corridos. Si no fuera posible alcanzar un acuerdo se deberá someter el diferendo a la Dirección Nacional de Trabajo del MTSS cuando para alguna de las partes el origen del conflicto sea el incumplimiento de alguna de las cláusulas del presente acuerdo. Una vez agotado el mecanismo previsto en este artículo sin mediar acuerdo, cualquiera de las partes podrá denunciar el Acuerdo comunicando en forma fehaciente a la contraparte y al MTSS, cesando inmediatamente la totalidad de los efectos normativos y obligacionales del acuerdo.

**ARTÍCULO CUARENTA Y NUEVE: Cláusula de Género y Equidad.** Los trabajadores del sector gozarán de un día libre al año sin pérdida de salario, para la realización de exámen de próstata.

Además las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley N16.045 de no discriminación por sexo, Ley N17.514 sobre violencia doméstica y Ley N17.817 referente a la xenofobia, el 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 otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales del Trabajo N100, 111, y 156, Ley N16.045 y Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR).

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley N17.242 sobre prevención del cancer génito-mamario.

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, se comprometen a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos, al adjudicar tareas y al establecer la remuneración pertinente.

**ARTÍCULO CINCUENTA: Otras remuneraciones.**

Otras remuneraciones	
CONCEPTO	COMPENSACIÓN (en pesos uruguayos)
Compensación por caña trabada adicionales por surco tonelada,	por tonelada 57,20

*Handwritten signature and mark*

Heriberto Franco

siempre que supere el 50% de la lucha	
Para caña mal quemada, siempre que supere el 50% de la lucha	por tonelada 15,98
Para los casos en que la sacada a la gavilla 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 la sacada o su equivalente	por tonelada 42,70
Para los casos en la que la sacada a la gavilla deba hacerse a una distancia mayor a 80 metros se compensará lo que exceda esa distancia	por tonelada 51,21
Cuando el cruce de camino se vea obstaculizado por zanjas, canales, huellas profundas, etc.	por tonelada 19,35
La plantada de a 2 cañas de azúcar picada, en surcos de 100 metros, previamente puesta en la cabecera	por cada surco de 100 metros 45,92
Cuando la carga al medio de transporte sea a mano	por tonelada 151,14
Cuando se corte caña de azúcar de 2 años o más sin cortar	por tonelada 77,56
En el caso de que los surcos pesen menos de 550kg	por surco de 100 metros 178,69
Cuando se realice el corte, despunte y sacada a la cabecera de caña para semilla a destajo y/o de caña que no agarre fuego (caña sumergida por creciente, etc.) se abonará el doble del corte	por tonelada 455,55

**VOTACIÓN DE LA FÓRMULA.**

1. Las partes unánimemente acuerdan prescindir de la convocatoria previa a votación establecida por el Art. 14 de la Ley 10.449.
  2. En este estado se somete a votación la propuesta presentada conjuntamente por el sector empleador y el sector trabajador, resultando la misma aprobada por voto afirmativo de estos dos sectores y la abstención del Poder Ejecutivo.
  3. En consecuencia la fórmula resulta aprobada por mayoría.
- Leída que fue, se ratifica su contenido, firmándose a continuación en 7 ejemplares del mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.

Four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature on the left is partially obscured by the name 'Rodolfo' written below it. The second signature is a large, stylized scribble. The third signature is a smaller, more legible scribble. The fourth signature on the right is a tall, vertical scribble.

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO.

Montevideo, 11 de Mayo de 2017

Pase a División Documentación y Registros.

*Isabelo Gutiérrez*  
ASESOR

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

Reg. Con el N° *1482/2017*

Grupo *22*

LAUDO INSCRIPTO  
Entra en vigencia una  
vez publicado

Montevideo, **15 MAY 2017**

Folio, *01* al *11*

Sub-Grupo *20 asuntos suces. Administración de sucesos*

*[Signature]*  
Per Div. Doc. y Registro

Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli  
Div. Documentación y Registro