



ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo a los 31 días del mes de marzo de 2022, reunió el Consejo de Salarios del Grupo 22 "Ganadería, agricultura y actividades conexas", Subgrupo 01 "Plantaciones de caña de azúcar", integrado por: **A) EL PODER EJECUTIVO**, representado por las Lics. Florencia Zeballos y Andrea Badolati y la Dra. Mariam Arakelian; **B) EL SECTOR TRABAJADOR:** UTAA representada por los Sres Wilson Sánchez y Gilberto Jorge y C) **EL SECTOR EMPLEADOR :** APCANU, representada en este acto por los Sres. Djellil Brysk, Álvaro Soto y Ricardo Ferreira, arriba a la siguiente Resolución de Consejo de Salarios

ANTECEDENTES: Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo N°22, subgrupo 01 "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 en el art. 12 de la ley 18.566 y efectuadas recíprocas concesiones entre ambas, **presentan a consideración del Consejo de Salarios del Grupo N°22**, la siguiente propuesta de votación.

W.H.S

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 2022 y el 31 de diciembre de 2023, disponiéndose que se efectuarán cuatro ajustes en las oportunidades que se detallan a continuación: 1° de enero de 2022, 1° de julio de 2022 y 1° de enero de 2023 y 1° de julio de 2023.

JK

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.

AD

ARTÍCULO CUATRO: Ajuste salarial al 1° de Enero 2022.

Los trabajadores del sector percibirán, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de junio del mismo año, un ajuste salarial de **5,53%** compuesto por la acumulación de los siguientes factores:

DBB

- a) 1,76% por concepto de correctivo final del acuerdo vigente entre 1/1/20 y 31/12/21 (1,0796/ (1,03*1,03) = 1,0176)
- b) 3,7% por concepto de IPC proyectado para el semestre 1/1/22 - 30/6/22

ARTÍCULO CINCO: SALARIOS MÍNIMOS para el período 1° de Enero 2022- 30 de Junio 2022.

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

B.

A

DA

AA

categoría para jornaleros, 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 2022	
CATEGORÍAS	PRECIOS POR HORA (pesos uruguayos)
Capataz	175,71
Motorista	123,69
Tractorista	128,12
Chofer	125,10
Administrativo	125,10
Sereno	108,60
Peón Común	124,17
Peón Adelantado	126,41
Regador	137,96
Tractorista de máquina pesada	137,96

II) PARA DESTAJISTAS. Los salarios mínimos nominales para destajistas, vigentes a partir del 1 de enero de 2022 hasta el 30 de junio de 2022, 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	473.61
Corte, despunte y apilada, dentro de máximo 8 surcos	349.97
Corte	181.21
Despunte	121.98
Sacada a la cabecera	163.67
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	46.74
Cosecha mecanizada	
TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)
Despunte y sacada a la cabecera	286.65
Retoque y sacada a la cabecera	261.45
Despunte y apilada dentro de máximo 8 surcos	168.76
Despunte	121.97
Sacada a la cabecera	163.67
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	46.74

ARTÍCULO SEIS: Ajuste salarial al 1° de Julio de 2022.

Los trabajadores del sector percibirán, para el período comprendido entre el 1 de julio de 2022 y el 31 de diciembre del mismo año, un ajuste nominal de 2,5% por concepto de IPC proyectada para el semestre. El ajuste se aplicará sobre las remuneraciones vigentes al 30/6/22.

Con este ajuste, los salarios mínimos para el período comprendido entre el 1/7/22 y el 31/12/22, serán los siguientes:

Salarios mínimos por categoría a partir del 1 de julio de 2022	
CATEGORÍAS	PRECIOS POR HORA (pesos uruguayos)
Capataz	180.10
Motorista	126.78
Tractorista	131.33
Chofer	128.22
Administrativo	128.22
Sereno	111.32
Peón	127.27
Peón Adelantado	129.57
Regador	141.41
Tractorista de máquina pesada	141.41
Cosecha a mano	
TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)
Corte, despunte y sacada a la cabecera	485.45
Corte, despunte y apilada, dentro de máximo 8 surcos	358.72
Corte	185.74
Despunte	125.03
Sacada a la cabecera	167.76
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	47.91
Cosecha mecanizada	
TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)
Despunte y sacada a la cabecera	293.82
Retoque y sacada a la cabecera	267.99
Despunte y apilada dentro de máximo 8 surcos	172.98
Despunte	125.02
Sacada a la cabecera	167.76
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	47.91

ARTÍCULO SIETE: DEMÁS AJUSTES SALARIALES.**1) Ajuste salarial al 1° de Enero de 2023.**

Los trabajadores del sector percibirán, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 30 de junio del mismo año, un ajuste nominal de 3% por concepto de inflación proyectada para el semestre. El mismo se aplicará sobre las remuneraciones vigentes al 31/12/22.

Con este ajuste, los salarios mínimos para el período comprendido entre el 1/1/23 y el 30/06/23, serán los siguientes:

Salarios mínimos por categoría a partir del 1 de enero de 2023	
CATEGORÍAS	PRECIOS POR HORA (pesos uruguayos)
Capataz	185.50
Motorista	130.59
Tractorista	135.27
Chofer	132.07
Administrativo	132.07
Sereno	114.66
Peón	131.09
Peón Adelantado	133.46
Regador	145.65
Tractorista de máquina pesada	145.65
Cosecha a mano	
TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)
Corte, despunte y sacada a la cabecera	500.01
Corte, despunte y apilada, dentro de máximo 8 surcos	369.48
Corte	191.31
Despunte	128.78
Sacada a la cabecera	172.79
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	49.34
Cosecha mecanizada	
TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)
Despunte y sacada a la cabecera	302.63
Retoque y sacada a la cabecera	276.03
Despunte y apilada dentro de máximo 8 surcos	178.17
Despunte	128.77
Sacada a la cabecera	172.79
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	49.34

2) Ajuste salarial al 1° de Julio de 2023.

Los trabajadores del sector percibirán, para el período comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 31 de diciembre del mismo año, un ajuste nominal de 2% por concepto de inflación proyectada para el semestre. El mismo se aplicará sobre las remuneraciones vigentes al 30/06/23. .

ARTÍCULO OCHO: CORRECTIVO

1) **Transcurridos 18 meses de vigencia del acuerdo** se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida del salario real.

2) **Al final del acuerdo:** se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional (en más) por la diferencia entre la inflación observada durante la vigencia del convenio y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

ARTÍCULO NUEVE: CLÁUSULA DE SALVAGUARDA. Si a los 12 meses de vigencia del acuerdo la inflación superara el 8,5%, podrá convocarse al Consejo de Salarios respectivo. En ese ámbito, las partes sociales podrán acordar adelantar la aplicación del correctivo por inflación previsto, lo que será acompañado por el Poder Ejecutivo. Operado el correctivo por inflación a los 12 meses de vigencia del acuerdo, el correctivo previsto a los 18 meses quedará sin efecto.

ARTÍCULO DIEZ: CLÁUSULA GATILLO: 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 y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar una nueva aplicación de la misma será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles.

ARTÍCULO ONCE: Ficto de alimentación y vivienda:

1. 1 de enero 2022 - 30 de junio 2022: el valor de dicha partida ascenderá a \$4538 mensual o su equivalente diario de \$182.

2. 1 de julio 2022 – 31 de diciembre 2022: el valor de dicha partida ascenderá a \$4701 mensual o su equivalente diario de \$ 188.

3. 1 de enero 2023 – 30 de junio 2023: el valor de dicha partida ascenderá a \$ 4866 mensual o su equivalente diario de \$195.

Esta partida continuará ajustándose según lo previsto para el Sector Tambos del Grupo 22.

ARTÍCULO DOCE: Pago por surco abonado. A partir del 1 de enero de 2022 y hasta el 30 de junio de 2022 por cada surco abonado se abonarán **\$11,60** por 5kg. de abonada y a partir del 1ero de julio de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022 dicho valor ascenderá a **\$11,89**. Para los sucesivos ajustes se seguirá ajustando según las disposiciones de los artículos siete y ocho del

W: L son H d m r h e ?

DBB

b

*

AA

presente acuerdo.

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 y autorizados previamente por escrito por el trabajador cuando lo norma así lo exige

ARTÍCULO CATORCE: Oportunidad de los pagos. Las remuneraciones de los trabajadores por mes deben abonarse dentro de los cinco primeros días hábiles y nunca después de los diez primeros días corridos del mes siguiente al que corresponda abonar; si es por quincena, deben abonarse dentro de los cinco días hábiles siguientes al vencimiento de la quincena que deba abonarse; si un trabajador es contratado por semana, al finalizar la respectiva semana. Si es contratado para una tarea determinada o en forma transitoria, 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 aquélla.

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 estos y todos los rubros laborales están legalmente establecidos: un año, a partir del día siguiente a la extinción de la relación laboral, para plantear el reclamo. Sin perjuicio de ello los créditos prescriben a los cinco años a partir de su exigibilidad.

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 y haya trabajado el día previo y lo haga también el día posterior. 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. A los efectos de la permanencia a la orden, 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;

W. H. S. SA

DBB

DBB

B -

*

SA

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, fertilizantes, insecticidas 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 cuando desarrolle tareas de aplicación de insecticidas y/o fungicidas, dicho incremento será de un 20%; 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.

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 máximo para la entrega del 2º equipo (un pantalón y una camisa), será de 75 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 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 continuarán realizando los máximos esfuerzos para realizar un acuerdo de cobertura móvil para la zafra, para todos los trabajadores de campo.

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 a partir del 1ero de enero de 2022 \$ 32,89 extras por cada tonelada cortada y a partir del 1ero de julio de 2022 dicho valor será de \$33,71. 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. Para los sucesivos ajustes se seguirá ajustando según las disposiciones de los artículos siete y ocho del presente acuerdo.

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.

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/sortado, una vez libre y limpio, deberá ser pesado dentro de los 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. El patrón entregará al trabajador 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 otro monto por concepto de frutas y verduras. Los destajistas que hagan

W.H.S

AD

DBB

R.

X

[Signature]

[Signature]

un mínimo de 68 toneladas por mes (un mínimo de 2,6 toneladas por día trabajado, excluyendo días de lluvia o enfermedad) \$ 1306,92 por mes, a partir del 1 de enero de 2022 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 \$ 19,23 para el hombre y \$29,05 para la mujer. Dicho monto se ajustará por IPC.

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 \$ 6500. Dicho monto se ajustará según las disposiciones de los artículos siete y ocho del presente acuerdo. Se labrará un registro de trabajadores a los efectos de que cada trabajador lo perciba una sola vez por zafra. El 50% del valor se abonará el primer día de trabajo y el restante 50% será percibido por el trabajador, al tercer día de labor.

ARTÍCULO CUARENTA: SINDICATO. a. 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 ACUERDO. Las partes firmantes de este acuerdo 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 convenio colectivo; 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 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 convenio 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 convenio. Una vez agotado el mecanismo previsto en este artículo sin mediar acuerdo, cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio comunicando en forma fehaciente a la contraparte y al MTSS, cesando inmediatamente la totalidad de los efectos normativos y obligacionales del convenio.

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, la Ley N16.045 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 Organización Internacional del Trabajo según los Convenios Internacionales del Trabajo N100, 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, 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.

ARTICULO CINCUENTA: Protección para las mujeres víctimas de violencia basada en género. Las partes se comprometen a cumplir cabalmente y difundir las medidas previstas en la ley N 19.580, especialmente las previstas en el Artículo 40 ,

ARTICULO CINCUENTA Y UNO: Otras remuneraciones:

Se deja Constancia que los valores de este cuadro serán completados y actualizados previo a la firma de el acuerdo definitivo, de acuerdo a los porcentajes previstos para los ajustes salariales.

Otras remuneraciones	
CONCEPTO	COMPENSACIÓN Pesos Uruguayos
Compensación por caña trabada adicionales por surco tonelada, siempre que supere el 50% de la lucha	por tonelada \$82,20
Para caña mal quemada, siempre que supere el 50% de la lucha	por tonelada \$22,96
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 compensar� lo	por tonelada \$61,37

1(Medidas para asegurar la permanencia de las mujeres en el trabajo).-Las mujeres víctimas de violencia basada en género tienen los siguientes derechos:

A) A recibir el pago íntegro de su salario o jornal el tiempo que conlleve la asistencia a audiencias, pericias u otras diligencias o instancias administrativas o judiciales que se dispusieran en el marco de los procesos previstos en el Capítulo IV de esta ley.

B) A licencia extraordinaria con goce de sueldo por el lapso de veinticuatro horas a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, prorrogables por igual período para el caso en que se dispusieran medidas cautelares en sede judicial.

C) A la flexibilización y cambio de su horario o lugar de trabajo, siempre que existiera la posibilidad y así lo solicitara.

D) A que las medidas de protección que se adopten ante la situación de violencia basada en género no afecten su derecho al trabajo y carrera funcional o laboral.

E) A que se dispongan medidas para que la violencia basada en género en el ámbito laboral no redunde negativamente en la carrera funcional y en el ejercicio del derecho al trabajo.

F) A la estabilidad en su puesto de trabajo. Por un plazo de seis meses a partir de la imposición de medidas cautelares por hechos de violencia basada en género, las mujeres en favor de quienes se hubieran dispuesto no podrán ser despedidas. Si lo fueren, el empleador deberá abonarles un importe equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.

W. 14.5

AD

DBB

F

A

F

Wilson Horacio Sandoval

que exceda esa distancia con un 37,5% de la sacada o su equivalente	
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 \$73,61
Cuando el cruce de camino se vea obstaculizado por zanjas, canales, huellas profundas, etc.	por tonelada \$27,80
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 \$65,98
Cuando la carga al medio de transporte sea a mano	por tonelada \$217,25
Cuando se corte caña de azúcar de 2 años o más sin cortar	por tonelada \$111,47
En el caso de que los surcos pesen menos de 550kg	por surco de 100 metros \$256,85
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 \$654,77

Votación de la fórmula:

1. Las partes unánimemente acuerdan prescindir de la convocatoria previa a la 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 4 ejemplares del mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Fidel', 'Aldo', 'Felipe', and 'Wilson'.