



Inicio » Políticas y Gestión » Quinta Ronda 2014

Quinta Ronda 2014

02/07/2014

ACTA CONSEJO DE SALARIOS.- En la ciudad de Montevideo, el día 16 de mayo de 2014, 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: Mags. Bolívar Moreira y Marcela Barrios; por el sector empresarial: APCANU representada por los Sres. Juan Ignacio Ferreira y Djelil Brysk; y por el sector sindical: UTAA representada en este acto por los Sres. Andrés de la Llana, Juan Santana y la Sra. Julia Franca, quienes acuerdan lo siguiente:

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 Convenio Colectivo abarcará el período comprendido entre el 1° de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2016, disponiéndose que se efectuarán tres ajustes y un correctivo final en las oportunidades que se detallan a continuación: 1° de mayo de 2014 (ajuste), 1° de enero de 2015 y 1° de enero de 2016, correctivo final 1° enero de 2017.

ARTÍCULO TRES: SALARIOS MÍNIMOS. 1) 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. En todos los casos, el ajuste salarial incluye un 2,5% correspondiente al centro de la banda de inflación esperada según el BCU (I.P.C. Proyectado) para el período 1 de julio 2014 al 31 de diciembre de 2014. **2) SALARIOS MÍNIMOS PARA TRABAJADORES REMUNERADOS POR HORA.** 1) Los salarios mínimos nominales por categoría para jornaleros, vigentes a partir del 1 de mayo de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2014, no podrán ser menores a los establecidos en los cuadros que se incluyen a continuación.

Salarios mínimos por categoría a partir del 1 de mayo de 2014	
CATEGORÍAS	PRECIOS POR HORA (pesos uruguayos)
Capataz	89.14
Motorista	62.76
Tractorista	65
Chofer	63.47

Administrativo	63,47
Sereno	54,00
Peón Común	62,99
Peón Adelantado	64,14
Regador	70,00
Tractorista de máquina pesada	70

II) SALARIOS MÍNIMOS PARA DESTAJISTAS. Los salarios mínimos nominales por categoría para destajistas, vigentes a partir del 1 de mayo de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014, 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	245
Corte, despunte y apilada, dentro de máximo 8 surcos	181,05
Corte	93,75
Despunte	63,1
Sacada a la cabecera	84,68
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	24,18
Cosecha mecanizada	
TRABAJOS	PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)
Despunte y sacada a la cabecera	148,3
Retoque y sacada a la cabecera	135,26
Despunte y apilada dentro de máximo 8 surcos	87,3

Despunte	63,09
Sacada a la cabecera	84,68
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	24,18

ARTÍCULO CUATRO: Ajuste salarial para los Sobrelaudos vigente a partir del 1° de mayo de 2014. Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en el artículo tercero del presente convenio, los sobrelaudos recibirán un ajuste que no podrá ser inferior a 6,12%, compuesto por la acumulación de los siguientes rubros:

- 1,5% por concepto de correctivo de inflación;
- 2,5% correspondiente al I.P.C. proyectado (centro de la banda) para el período 1 de julio 2014 al 31 de diciembre de 2014 según el B.C.U..
- 2% por concepto de crecimiento.

Si al aplicarle el coeficiente detallado en el presente artículo el salario quedara por debajo del mínimo previsto a partir del 1 de mayo de 2014, deberá ajustarse automáticamente a dicho nivel salarial. Si por el contrario, por aplicación de lo previsto para sobrelaudos, el resultado fuera superior, se aplicará la situación más beneficiosa para el trabajador.

ARTÍCULO CINCO: Ajustes salariales para los demás períodos.

1) AJUSTE PREVISTO PARA EL 1 DE ENERO DE 2015.

I) Trabajadores por hora. Para el período 1 de enero de 2015- 31 de diciembre de 2015 se acuerdan los siguientes aumentos resultantes de la acumulación de los componentes que se detallan a continuación, porcentaje que se calcula sobre el salario vigente al 31/12/2014:

1. I.P. C. proyectado para el período 1 de enero 2015 al 31 de diciembre de 2015 según el B.C.U. (centro de la banda)
2. Crecimiento: 3%
3. Correctivo por inflación 1 de julio/14 al 31 de diciembre/14, tomando la diferencia entre la inflación real y la proyectada para dicho período (2,5%).

II) Trabajadores destajistas. Para el período 1 de enero de 2015- 31 de diciembre de 2015 se acuerdan los siguientes aumentos resultantes de la acumulación de los componentes que se detallan a continuación, porcentaje que se calcula sobre el salario vigente al 31/12/2014:

1. I.P. C. proyectado 1 de enero 2015 al 31 de diciembre de 2015 según el B.C.U. (centro de la banda)
2. Crecimiento: 2%
3. Correctivo por inflación 1 de julio/14 al 31 de diciembre/14, tomando la diferencia entre la inflación real y la proyectada para dicho período (2,5%).

2) AJUSTE PREVISTO PARA EL 1 DE ENERO DE 2016.

I) Trabajadores por hora. Para el período 1 de enero de 2016 - 31 de diciembre de 2016, se acuerdan los siguientes aumentos resultantes de la acumulación de los componentes que se detallan a continuación, porcentaje que se calcula sobre el salario vigente al 31/12/2015:

1. I.P. C. proyectado 1 de enero 2016 al 31 de diciembre de 2016 según el B.C.U. (centro de la banda).
2. Crecimiento: 3%

3. Correctivo por inflación 1 de enero/15 al 31 de diciembre/15, tomando la diferencia entre la inflación real y la proyectada para dicho período.

II) Trabajadores destajistas. Para el período 1 de enero de 2016- 31 de diciembre de 2016 se acuerdan los siguientes aumentos resultantes de la acumulación de los componentes que se detallan a continuación, porcentaje que se calcula sobre el salario vigente al 31/12/2015:

1. I.P.C. Proyectado 1 de enero 2016 al 31 de diciembre de 2016 según el B.C.U. (centro de la banda).
2. Crecimiento: 2%
3. Correctivo por inflación 1 de enero/15 al 31 de diciembre/15, tomando la diferencia entre la inflación real y la proyectada para dicho período.

ARTÍCULO SEIS: Correctivo. Las eventuales diferencias - en más o en menos- entre la inflación esperada y la efectivamente registrada entre el 1/1/2016 y el 31/12/2016 se corregirán en el ajuste inmediatamente posterior al término del convenio (1 de enero de 2017).

ARTÍCULO SIETE: Ficto de alimentación y vivienda: 1)A partir del 1 de enero de 2014 , el valor de dicha partida ha sido unificado para todo el Grupo N°22 "Ganadería, agricultura y actividades conexas".

2) Desde el 1° de enero de 2014, el monto de la partida de ficto alimentación y vivienda asciende a \$2215 (dos mil doscientos quince pesos) mensuales o su equivalente diario de \$89 (ochenta y nueve pesos (por cada jornada de trabajo según lo establecido en el artículo 20 del presente convenio.

ARTÍCULO OCHO: Partida fija. 1) Trabajadores remunerados por hora. Se acuerda pagar una partida extraordinaria de carácter no salarial y por única vez a cada trabajador remunerado por hora que haya estado en planilla de trabajo durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de marzo de 2014. Dicha suma asciende a \$ 2.500 (dos mil quinientos pesos uruguayos). Se realizarán los máximos esfuerzos para que el pago de dicha partida se realice dentro del mes corriente, de acuerdo al procedimiento acordado entre UTAA y APCANU.

2) Trabajadores destajistas. Se acuerda pagar una partida extraordinaria de carácter no salarial y por única vez a cada trabajador destajista que haya estado en planilla durante toda la zafra 2013. Dicha suma asciende a \$ 1.500 (mil quinientos pesos uruguayos). Se realizarán los máximos esfuerzos para que el pago de dicha partida se realice dentro del mes corriente, de acuerdo al procedimiento acordado entre UTAA y APCANU.

3) En ningún caso se pagará doble partida. Para el caso de que el trabajador haya sido remunerado por hora y también como destajista, cobrará primero la partida de \$ 1.500 como destajista y luego un complemento de \$ 1.000, para completar los \$ 2.500.

4) Las dudas que puedan surgir respecto al pago de esta partida, será solucionado entre APCANU y UTAA, en el ámbito bipartito.

ARTÍCULO NUEVE: Pago por surco abonado. Por cada surco abonado de 100 metros se pagarán \$ 6 por 5kg. de abonada. Esta partida recibirá todos los ajustes previstos en el presente convenio (inflación esperada, crecimiento y correctivo) 2015, 2016.

CAPÍTULO CLÁUSULAS GENERALES

ARTÍCULO DIEZ: 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.

ARTÍCULO ONCE: PLAZOS PARA LOS PAGOS. Las remuneraciones de los trabajadores con 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.

ARTÍCULO DOCE: 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 TRECE: 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.

ARTÍCULO CATORCE: 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 QUINCE: 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 Común de la actividad cañera; c.- Si sólo una parte de la jornada estuviera a la orden, percibirá el salario del Peón Común por las horas que estuvo a la orden. A estos efectos el empleador deberá emitir un comprobante por presentismo.

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

ARTÍCULO VEINTIUNO: 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), gafas de protección y sombrero, dos pantalones, una campera y dos camisas o remeras apta para el correcto desempeño de la tarea y un par de zapatos aptos. La entrega del 2º equipo (un pantalón y una camisa), se realizará 90 jornales contados a partir del inicio de la relación laboral (en zafra o trabajadores permanentes). 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.- Lona para protección del antebrazo; 6.- Sombrero o similar con cubre nuca. 7. Polainas.

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 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 VEINTIDOS: 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 VEINTITRES: 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 VEINTICUATRO: TRANSPORTE DE COMÚN ACUERDO. Los trabajadores podrán acordar con la empresa para concurrir al lugar de trabajo ser 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 VEINTICINCO: 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 VEINTISEIS: 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 \$17,54 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. Estos montos se ajustarán en igual forma y oportunidad que el ajuste salarial para los trabajadores destajistas (2015, 2016).

ARTÍCULO VEINTISIETE: BOTIQUÍN. 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 VEINTIOCHO: 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 2014. 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 VEINTINUEVE: 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: 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 UNO: 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/sorteadado, una vez libre y limpio, deberá ser pesado dentro de los tres días de cortado el tablón.

ARTÍCULO TREINTA Y DOS: 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 TRES: 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 CUATRO: 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) \$657,5 por mes, a partir del 1 de mayo de 2014 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 prorrateará proporcionalmente a la cantidad de caña cortada, a \$10,51 por tonelada por mes. Para los años 2015 y 2016 se eleva el mínimo a 2,6 toneladas por día trabajado y 68 toneladas por mes. Dicho monto se ajustará por el mismo porcentaje de ajuste salarial para los trabajadores destajistas según lo establecido en el presente convenio.

ARTÍCULO TREINTA Y CINCO: 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 \$3200. Dicho monto se ajustará el 1ero de enero de 2015 y el 1ero de enero de 2016 por IPC real de cada año anterior. Se labrará un registro de trabajadores a los efectos de que cada trabajador lo perciba una sola vez por zafra.

ARTÍCULO TREINTA Y SEIS: 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 TREINTA Y SIETE: 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 TREINTA Y OCHO: 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 NUEVE: 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: 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 UNO: 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 DOS: 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 TRES: COMISIÓN DE MECANIZACIÓN. Comisión de Mecanización: Se acuerda la creación de una comisión cuatripartita integrada por UTAA, APCANU, MTSS y ALUR S.A., sin perjuicio de la convocatoria a otras instituciones (Instituto de Colonización, INEFOP). La misma tendrá como principal objetivo analizar e instrumentar el avance del proceso de mecanización en el sector y sus posibles consecuencias. La referida comisión deberá comenzar a funcionar a partir de los 30 días de suscrito el presente convenio y deberá pronunciarse por consenso antes del 28 de febrero de 2015. En la referida comisión se deberán analizar los planteos inherentes a la salud ocupacional. Las partes se comprometen a instalar una subcomisión tripartita a los efectos de describir las tareas inherentes a cada categoría. La misma dispondrá de un plazo de 90 días para pronunciarse, luego de finalizada la zafra 2014.

ARTÍCULO CUARENTA Y CUATRO: 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 CINCO: 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 las 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 contra parte y al MTSS, cesando inmediatamente la totalidad de los efectos normativos y obligacionales del convenio.

ARTÍCULO CUARENTA Y SEIS: Cláusula de salvaguarda: Se deja expresa constancia que los delegados del MTSS sugirieron a las partes la inclusión de una cláusula de salvaguarda de acuerdo a lo establecido en los lineamientos del P.E y que la misma no se incluye por acuerdo de ambas partes.

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

OTRAS REMUNERACIONES.

Otras remuneraciones	
CONCEPTO	COMPENSACIÓN (en pesos uruguayos)
Compensación por caña trabada adicionales por surco tonelada, siempre que supere el 50% de la lucha	por tonelada 42,54
Para caña mal quemada, siempre que supere el 50% de la lucha	por tonelada 11,89
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 31,76
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 38,08
Cuando el cruce de camino se vea obstaculizado por zanjas, canales, huellas profundas, etc.	por tonelada 14,39
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 34,15
Cuando la carga al medio de transporte sea a mano	por tonelada 112,40
Cuando se corte caña de azúcar de 2 años o más sin cortar	por tonelada 57,68

En el caso de que los surcos pesen menos de 550kg	por surco de 100 metros 132,88
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 338,75

DECLARACIÓN UNILATERAL DEL PODER EJECUTIVO. Los delegados del P.E manifiestan que en relación a la comisión de mecanización prevista en el presente acuerdo se debería haber mantenido la redacción oportunamente acordada durante el proceso de negociación y que se refleja en el pre acuerdo suscrito el día 24 de abril de 2014. De igual modo se deja constancia que por indicación de las autoridades se convocará en un plazo no mayor a 15 días hábiles a la referida comisión.

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

Etiquetas

1 Plantaciones de caña de azúcar

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Dirección: Juncal 1511

Teléfonos: [\(+598\) 1928](tel:+5981928), [\(+598\) 2915 2020](tel:+59829152020), [Call Center 08007171](tel:+59808007171), [*7171 desde celulares Antel](tel:+5987171)

[Contacto](#)

Horario de atención: lunes a viernes de 9:00 a 17:00 hs.

gub.uy