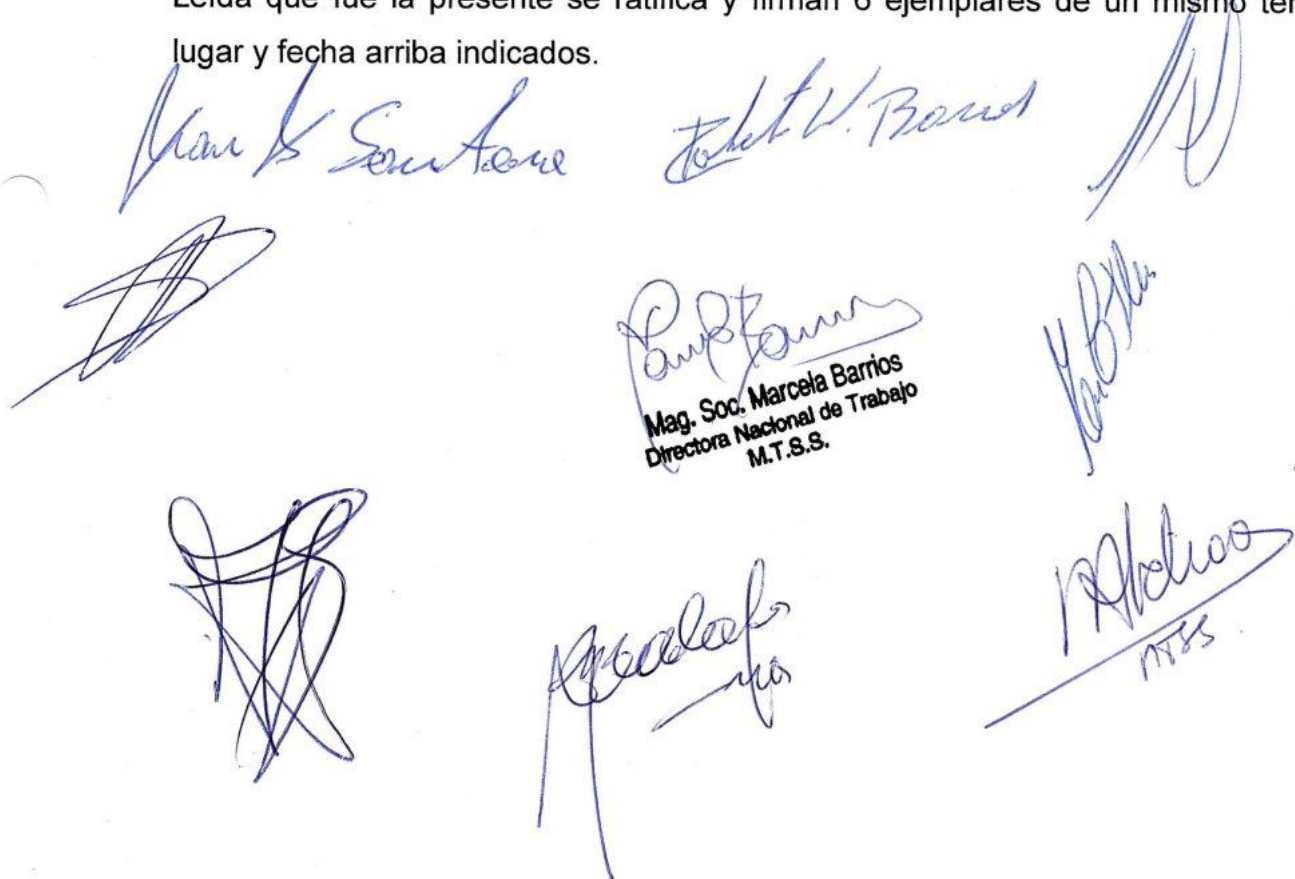


**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS.**- En la ciudad de Bella Unión, el 9 de junio de 2025, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo 22: "Ganadería, agricultura y actividades conexas"**, **Subgrupo "Plantaciones de caña de azúcar"**, integrado: por el Poder Ejecutivo: Lic. Andrea Badolati y Dra. Mariam Arakelian, en presencia de la Directora Nacional de Trabajo, Mag. Marcela Barrios; por el sector trabajador: Sra. María Flores y Sres. Germán González, Juan Santana y Nicolás Barros (UNATRA); por el sector empleador: Sres. Álvaro Soto, Renzo Sosa y Juan Ignacio Ferreira en representación de APCANU, **HACEN CONSTAR QUE:**

**PRIMERO. ANTECEDENTES:** I) Con fecha 24 de julio de 2024 se labró acta recogiendo la decisión del Consejo de Salarios del sector a la que se llegó por mayoría, con los votos afirmativos de la delegación del Poder Ejecutivo y de la de Empleadores, respecto de la propuesta presentada por el Poder Ejecutivo. II) Con posterioridad a ello las partes sociales iniciaron nuevas negociaciones, habiendo alcanzado un acuerdo recogido en Convenio Colectivo el 5 de mayo de 2025.

**SEGUNDO:** En este acto el Consejo de Salarios recepciona dicho acuerdo, el que se adjunta.

Leída que fue la presente se ratifica y firman 6 ejemplares de un mismo tenor en lugar y fecha arriba indicados.



Mag. Soc. Marcela Barrios  
Directora Nacional de Trabajo  
M.T.S.S.

**ACTA CONVENIO COLECTIVO ENTRE A.P.C.A.N.U. y U.T.A.A.-** En la ciudad de Bella Unión, el 3 de mayo de 2025, ENTRE: por el sector empleador **A.P.C.A.N.U. (Asociación de Plantadores de Caña de Azúcar Norte Uruguayo)** representada por Alvaro Daniel Soto Hackembruch, Cedula de identidad 3.441.871-6, y Renzo Emiliano Sosa Canosa, cedula de identidad 3.881.398-4, Presidente y Secretario respectivamente; y por el sector trabajador: Sr. Germán González y Sra. María Flores, Nicolás Barros y Juan Santana (UNATRA); 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 2025 y el 31 de diciembre de 2026, disponiéndose que se efectuarán cuatro ajustes en las oportunidades que se detallan a continuación: 1° de enero 2025, 1° de julio de 2025, 1° de enero de 2026 y 1° de julio de 2026.

**ARTÍCULO TRES: SALARIOS MÍNIMOS. 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.

**ARTICULO CUATRO: Salarios mínimos por categoría a partir del 1° de enero de 2025.**

Los trabajadores del sector percibirán, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 al 30 de junio del mismo año, un incremento del 8,5 %.

**I) SALARIOS MÍNIMOS PARA TRABAJADORES REMUNERADOS POR HORA.**

I) Los salarios mínimos nominales por categoría para jornaleros, vigentes a partir del 1 de enero de 2025 y hasta el 30 de junio de 2025, no podrán ser menores a los establecidos en los cuadros que se incluyen a continuación.

<b>Salarios mínimos por categoría a partir del 1 de enero de 2025</b>	
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>PRECIOS POR HORA (pesos uruguayos)</b>
Capataz	222.88
Motorista	156.9
Tractorista	162.52
Chofer	158.68
Administrativo	158.68
Sereno	137.76
Peón Común	157.49
Peón Adelantado	160.36
Regador	174.99
Tractorista de máquina pesada	174.99

II) **SALARIOS MÍNIMOS PARA DESTAJISTAS.** Los salarios mínimos nominales por categoría para destajistas, vigentes a partir del 1° de enero de 2025 hasta el 30 de junio de 2025, no podrán ser menores a los establecidos en los cuadros que se incluyen a continuación.

<b>Cosecha a mano</b>	
<b>TRABAJOS</b>	<b>PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)</b>
Corte, despunte y sacada a la cabecera	600
Corte, despunte y apilada, dentro de máximo 8 surcos	443.92
Corte	232.45
Despunte	157.33
Sacada a la cabecera	210.21
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	59.28
<b>Cosecha mecanizada</b>	
<b>TRABAJOS</b>	<b>PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)</b>
Despunte y sacada a la cabecera	363.61
Retoque y sacada a la cabecera	331.65
Despunte y apilada dentro de máximo 8 surcos	214.07
Despunte	154.72
Sacada a la cabecera	207.61
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	59.28

**ARTÍCULO CINCO: Ajuste salarial al 1° de julio de 2025.**

**I) SALARIOS MÍNIMOS PARA TRABAJADORES REMUNERADOS POR HORA:** Los trabajadores del sector remunerados por hora percibirán, para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 31 de diciembre del mismo año, un ajuste nominal de **2%**. El ajuste se aplicará sobre las remuneraciones vigentes al 30/06/2025.

Con este ajuste, los salarios mínimos para el periodo comprendido entre el 1/07/2025 y el 31/12/2025 serán los siguientes:

<b>I) Salarios mínimos por categoría a partir del 1° de julio de 2025</b>	
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>PRECIOS POR HORA (pesos uruguayos)</b>
Capataz	227.35
Motorista	160.05
Tractorista	165.78
Chofer	161.87
Administrativo	161.87
Sereno	140.52
Peón Común	160.66
Peón Adelantado	163.57
Regador	178.51
Tractorista de máquina pesada	178.51

**II) SALARIOS MÍNIMOS PARA DESTAJISTAS:** Los trabajadores del sector remunerados a destajo percibirán, para el periodo comprendido entre el 1° de julio de 2025 y el 31 de diciembre del mismo año, un ajuste nominal de **1,5%**. El ajuste se aplicará sobre las remuneraciones vigentes al 30/06/2025.

Con este ajuste, los salarios mínimos para el periodo comprendido entre el 1/07/2025 y el 31/12/2025 serán los siguientes:

<b>Cosecha a mano</b>	
<b>TRABAJOS</b>	<b>PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)</b>
Corte, despunte y sacada a la cabecera	\$ 609
Corte, despunte y apilada, dentro de máximo 8 surcos	450.58
Corte	235.9
Despunte	159.65
Sacada a la cabecera	213.32
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	60.17
<b>Cosecha mecanizada</b>	
<b>TRABAJOS</b>	<b>PRECIOS POR TONELADA (en pesos uruguayos)</b>
Despunte y sacada a la cabecera	369.07
Retoque y sacada a la cabecera	336.62
Despunte y apilada dentro de máximo 8 surcos	217.28
Despunte	157.05

Sacada a la cabecera	210.72
Apilada dentro de un máximo de 8 surcos	60.17

**CORRECTIVO I:**

A los 12 meses de vigencia del presente convenio (1°/1/26) se aplicará un ajuste salarial por la diferencia en más entre la inflación real acumulada en el período 1° de enero de 2025 – 31 de diciembre de 2025 y la acumulación de los aumentos nominales otorgados en igual período, de modo que no exista pérdida de salario real.

**ARTÍCULO SEIS: AJUSTE PREVISTO PARA EL 1 DE ENERO DE 2026.**

Los trabajadores del sector percibirán, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2026 al 30 de junio del mismo año, un incremento salarial ajustado según la variación del I.M.S. (Índice Medio de salarios) entre el 1 de julio de 2025 y el 31 de diciembre de 2025.

**ARTICULO SIETE: AJUSTE PREVISTO PARA EL 1 DE JULIO DE 2026.**

Los trabajadores del sector percibirán, para el período comprendido entre el 1 de julio de 2026 al 31 de diciembre del mismo año, un incremento salarial ajustado según la variación del I.M.S. (Índice Medio de Salarios) entre el 1 de enero de 2026 y el 30 de junio de 2026.

**CORRECTIVO II:**

A los 24 meses de vigencia del presente convenio (1°/1/27) se aplicará un ajuste salarial por la diferencia en más entre la inflación real acumulada en el período 1° de enero de 2026 – 31 de diciembre de 2026 y la acumulación de los aumentos nominales otorgados en igual período, de modo que no exista pérdida de salario real.

**ARTÍCULO OCHO: Cláusula de salvaguardia.** Si la inflación supera el 12% se convocará al ámbito tripartito para rever las condiciones salariales.

**ARTICULO NUEVE: Ficto por alimentación y vivienda.** 1.- del 1 de enero de 2025 al 30 de junio de 2025 el valor de dicha partida ascenderá a \$ 6030.43 mensual o su equivalente diario de \$ 240.87.

2.- del 1 de julio de 2025 al 31 de diciembre de 2025 el valor de 240.87 dicha partida ascenderá a \$ 6120.88 o su equivalente diario de \$ 244.48. Esta partida continuara ajustándose según lo previsto para el sector Tambos del Grupo 22.

**ARTÍCULO DIEZ: Pago por surco abonado.** Por cada surco abonado de 100 metros se pagarán \$ 14.71 por 5 kg. de abonada. Se pagará \$ 14.93 a partir del 01/07/2025. Esta partida recibirá los ajustes previstos en el presente convenio para el año 2026.

#### CAPÍTULO CLÁUSULAS GENERALES

**ARTÍCULO ONCE: 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 DOCE: PLAZOS PARA LOS PAGOS.** Las remuneraciones de los trabajadores con remuneración 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 corresponde abonar; si es por quincena, deben abonarse dentro de los cinco días hábiles siguientes al vencimiento de la quincena que debía abonarse; si un trabajador es contratado por una semana, al finalizar la respectiva semana. Si es contratado para 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 aquella.

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

**ARTICULO CATORCE: 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, para plantear el reclamo. Sin perjuicio de ello los créditos prescriben cinco años a partir de su exigibilidad.

**ARTÍCULO QUINCE: 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 DIECISEIS: 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 DIECISIETE: BONIFICACIÓN POR TRABAJO CON HERBICIDAS, INSECTICIDAS, FERTILIZANTES Y FUNGICIDAS.** Cuando el trabajador desarrolle tareas de aplicación de fertilizantes se incrementarán las retribuciones en un 10% sobre el salario que esté percibiendo en ese momento; en la aplicación de herbicidas el incremento será del 15 % y cuando desarrolle tareas de aplicar insecticidas y/o fungicidas dicho incremento será de un 20% aquellos; estos incrementos serán exclusivamente durante el lapso en que realicen las tareas establecidas.

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

**ARTÍCULO VEINTIDOS: 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 de goma, pantalón, campera), dos pantalones, una campera y dos camisas o remeras apta 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 VEINTITRES: 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 VEINTICUATRO: 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 VEINTICINCO: 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 VENTISEIS: 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 VEINTISIETE: 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 \$ 41.71 extras por cada tonelada cortada, y a partir del 1 de julio de 2025 dicho valor será de \$ 42,33. 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 seis y siete del presente acuerdo.

**ARTÍCULO VEINTIOCHO: 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 VEINTINUEVE: 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: 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 UNO: 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 DOS: BALANZA DE CHACRA.** La balanza de chacra se regula de conformidad al reglamento (anexo 1) 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 TRES: 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 CUATRO: 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. La bonificación de fin de zafra para las mujeres será del 8 %. El patrón entregará al trabajador una constancia de lo cortado por éste al fin de la relación laboral.

**ARTÍCULO TREINTA Y CINCO: 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 68 toneladas por mes (un mínimo de 2,6 toneladas por día trabajado, excluyendo días de lluvia o enfermedad) \$ 1613.87 por mes, a partir del 1 de enero de 2025 y 20 kilogramos de azúcar si trabajan toda la zafra en la misma empresa. A partir del 01/07/2025 el monto será de \$ 1638.08. Para los 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 no alcance el mínimo establecido para el pago de Frutas y Verduras, dicho rubro se prorrateará proporcionalmente a la cantidad de caña cortada, a \$ 23.72 para el hombre y \$ 35.85 para la mujer. El monto será de \$ 24.08 y \$ 36.39, respectivamente a partir del 01/07/2025. Para el año 2026 dicho monto se ajustará conforme a los artículo seis y siete del presente acuerdo.

**ARTÍCULO TREINTA Y SEIS: 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 2025, equivalente a la suma de \$ 7.885. Dicho monto se ajustará según el Índice medio de Salarios para el año 2026, conforme al artículo seis. Se labrará un registro de trabajadores a los efectos de que cada trabajador lo perciba una sola vez por zafra. El 50 % se

*Roberto C. 209*  
*[Signature]*

*[Signature]*

abonara el primer día de trabajo y el restante 50 % será percibido por el trabajador al tercer día de labor.

**ARTÍCULO TREINTA Y SIETE: 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 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: 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

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

de los trabajadores a participar en movilizaciones colectivas de carácter general convocadas por el PIT-CNT.

**ARTICULO CUARENTA Y CUATRO: 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 CINCO: 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 cáncer 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 CUARENTA Y SEIS: 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. (1)



Roberto Barro



**ARTICULO CUARENTA Y SIETE: OTRAS REMUNERACIONES.** Se deja constancia que los valores de este cuadro serán completados y actualizados de acuerdo a los porcentajes previstos para los ajustes salariales.

<b>Otras remuneraciones desde el 01/01/2025</b>	
<b>CONCEPTO</b>	<b>COMPENSACIÓN</b>  (en pesos uruguayos)
Compensación por caña trabada adicionales por surco tonelada, siempre que supere el 50% de la lucha	por tonelada \$ 104.26
Para caña mal quemada, siempre que supere el 50% de la lucha	por tonelada \$ 29.12
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 \$ 77.84
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 \$ 93.36
Cruce de caminos	por tonelada \$ 35.26
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 \$ 83.69
Corte, despunte y sacada de caña p/semilla	por tonelada \$ 830.56
Cuando la carga al medio de transporte sea a mano	por tonelada \$ 275.57

Cuando se corte caña de azúcar de 2 años o más sin cortar	por tonelada \$ 141.39
En el caso de que los surcos pesen menos de 550 kg	por surco de 100 metros \$ 325.81

**Otras remuneraciones desde el 01/07/2025**

CONCEPTO	COMPENSACIÓN (en pesos uruguayos)
Compensación por caña trabada adicionales por surco tonelada, siempre que supere el 50% de la lucha	por tonelada \$ 105.83
Para caña mal quemada, siempre que supere el 50% de la lucha	por tonelada \$ 29.55
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 \$ 79.01
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 \$ 94.76
Cruce de caminos	por tonelada \$ 35.79

*Johanna Barros*

*Pamela Santos*

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 \$ 84.95
Corte, despunte y sacada de caña p/semilla	por tonelada \$ 843.02
Cuando la carga al medio de transporte sea a mano	por tonelada \$ 279.71
Cuando se corte caña de azúcar de 2 años o más sin cortar	por tonelada \$ 143.51
En el caso de que los surcos pesen menos de 550 kg	por surco de 100 metros \$ 330.7

- (1) Medidas para asegurar la permanencia de las mujeres en el trabajo) Las mujeres víctimas de violencia de genero 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 periodo 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.



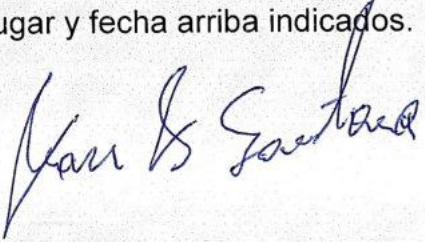
D) A que las medidas de protección que se adopten ante la situación de violencia basada en género no afecten su derecho al trabajo y carrera funcional o laboral.

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.

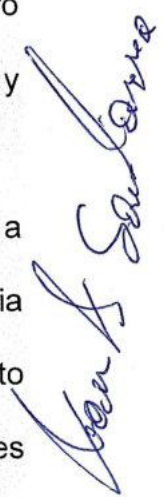
F) A la estabilidad en su puesto de trabajo. Por un plazo de seis meses a partir de la imposición de medidas cautelares por hechos de violencia basada en género, las mujeres en favor de quienes se hubieren dispuesto no podrán ser despedidas. Si lo fueren, el empleador deberá abonarles un importe equivalente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

**ARTÍCULO CUARENTA Y OCHO:** Se instalará una Comisión con la participación de ALUR además de las partes firmantes del presente, a efectos de analizar temas como productividad, mecanización, variedad de cultivos, entre otros. El plazo de actuación de dicha Comisión finalizará conjuntamente con el presente convenio.



Leída que fue la presente se ratifica su contenido firmándose a continuación en cuatro ejemplares del mismo tenor, en lugar y fecha arriba indicados.

**Declaración:** Las partes declaran que el ajuste salarial que corresponde aplicar a partir del 1° de enero de 2025, es el que resulta del presente Convenio Colectivo que sustituye el laudo de Consejo de Salarios de fecha 24 de julio 2024, por ser este más favorable.

  *Releto W. Barros Juan A. Sandoval*