

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS.** En Montevideo, el día 29 de diciembre del 2025, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N°23: "Granja, Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo N°22; subgrupos 06 "Citrus y Arándanos", integrado por: Delegados del Poder Ejecutivo: Mag. Maite Ciarniello y Tec. RR.LL. Valeria Charlone; por el **Sector Empresarial:** Ec. Heraldo Mendez y Cr. Victor Duran, y por el **Sector Trabajador:** Sres. Germán Gonzales, Julio Mendez y Sra. Mariela Valdés; y los Delegados en el Subgrupo 06 "Citrus y Arándanos" Delegados de los **Trabajadores:** la **UTRAU** representada por los Sres. Juan Carlos Albano y José Lopez; y Delegados **Empresariales:** Sr. Ricardo Fernandez y Dr. Roberto Burutarán.-----

**RESUELVEN POR ACUERDO QUE:**

**PRIMERO. Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales.** El presente acuerdo abarca el periodo comprendido entre el 1° de julio de 2025 y 30 de junio de 2029; disponiéndose que se aplicaran ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1° de julio 2025, 1° de enero 2026, 1° de julio 2026, 1° de enero 2027, 1° de julio 2027, 1° de enero 2028, 1° de julio 2028 y 1° de enero 2029.

**SEGUNDO. Ámbito de aplicación.** El contenido del presente acuerdo tiene carácter Nacional y abarca a todos los trabajadores y empresas del Grupo N° 23, subgrupo 06 'Citrus y arándanos', con excepción del personal superior de confianza o de dirección.

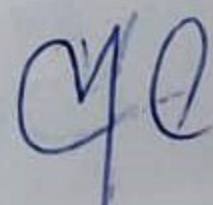


**TERCERO. Ajustes salariales, salarios mínimos y ficto alimentación y vivienda.**

Se efectuaran los ajustes salariales que se detallan a continuación:

**A) Ajuste al 1° de julio del 2025.**

**A.1) Ajuste.**

En relación al correctivo final previsto en la clausula CUARTO E) del acuerdo de Consejos de Salario del 17 de noviembre del 2023, y al ajuste previsto para el 1 de julio 2025 y en aplicación de ambos conceptos, las partes acuerdan de manera transaccional aplicar un ajuste nominal de 0,5% sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2025.



**A.2) Pago de la retroactividad.**

La retroactividad correspondiente al aumento salarial fijado al 1/07/2025 deberá ser abonado en la quincena junto con los salarios a abonarse en diciembre del 2025 y no mas allá del 22 de enero 2026. No obstante, para el sueldo anual complementario (aguinaldo), de diciembre, se contemplara la reliquidación correspondiente, en el mismo período.

**A.3) Salarios mínimos 01/07/2025**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto A.1, los salarios mínimos nominales por categoría vigente a partir del 1 de julio de 2025 son los siguientes:

	Valor Hora	Valor Jornal	Valor Mensual
Peón Común	\$U 125,34	\$U 1.002,72	\$U 25.069
Especializado I	\$U 130,85	\$U 1.046,80	\$U 26.170
Especializado II	\$U 136,39	\$U 1.091,12	\$U 27.278
Especializado III	\$U 148,25	\$U 1.186,00	\$U 29.650
Especializado IV	\$U 158,43	\$U 1.267,44	\$U 31.686
Capataz	\$U 172,54	\$U 1.380,32	\$U 34.508

**A.4) Ficto alimentación y vivienda.**

Los trabajadores que no perciben en especie la alimentación y vivienda, percibirán el ficto correspondiente, el que se ajustara de aplicar el punto A.1 (0,5%), por tanto el valor al 1/7/25 es de \$ 5.778,25 mensuales y \$ 231,13 diarios.


**B) Ajuste al 1° de enero del 2026.**

**B.1) Ajuste.**

Se establece un aumento salarial resultante de acumular 2 elementos:

- correctivo de inflación del periodo desde el 1/7/2025 al 31/12/2025 descontado el aumento nominal otorgado del 0,5% el 1/7/2025 estipulado en la cláusula A.1.
- 2,75% (dos con setenta y cinco por ciento) por concepto de aumento nominal.

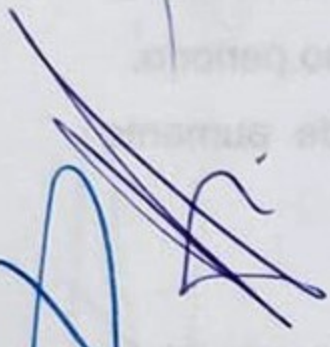
**B.2) Ficto alimentación y vivienda.**



Los trabajadores que no perciben en especie la alimentación y vivienda percibirán el ficto correspondiente, el que se ajustara de aplicar el porcentaje de aumento especificado en el punto B.1.

**C) Ajuste al 1° de julio del 2026.**

**C.1) Ajuste.**



Los trabajadores tendrán un aumento nominal del 3,25% (tres con veinticinco por ciento)

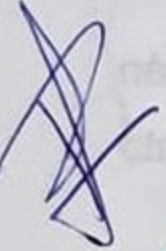
**C.2) Ficto alimentación y vivienda.**

Los trabajadores que no perciben en especie la alimentación y vivienda percibirán el ficto correspondiente, el que se ajustara de aplicar el porcentaje de aumento especificado en el punto C.1.


**D) Ajuste al 1° de enero del 2027.**

**D.1) Ajuste.**

Se establece un aumento salarial resultante de acumular 2 elementos:

- 
- correctivo de la inflación del periodo desde el 1/1/2026 al 31/12/2026 descontado los aumentos nominales otorgados en dicho periodo.
  - 3,25% (tres con veinticinco por ciento) por concepto de aumento nominal.


**D.2) Ficto alimentación y vivienda.**



Los trabajadores que no perciben en especie la alimentación y vivienda percibirán el ficto correspondiente, el que se ajustara de aplicar el porcentaje de aumento especificado en el punto D.1.


**E) Ajuste al 1° de julio del 2027.**

**E.1) Ajuste.**



Los trabajadores tendrán un aumento nominal del 3,25% (tres con veinticinco por ciento)

**E.2) Ficto alimentación y vivienda.**



Los trabajadores que no perciben en especie la alimentación y vivienda percibirán el ficto correspondiente, el que se ajustara de aplicar el porcentaje de aumento especificado en el punto E.1.

**F) Ajuste al 1° de enero del 2028.**



**F.1) Ajuste.**

Se establece un aumento salarial resultante de acumular 2 elementos:

- correctivo solo en mas, entre la inflación del periodo desde el 1/1/2027 al 31/12/2027 descontado los aumentos nominales otorgados en dicho periodo.
- 3,35% (tres con treinta y cinco por ciento) por concepto de aumento nominal.



**F.2) Ficto alimentación y vivienda.**

Los trabajadores que no perciben en especie la alimentación y vivienda percibirán el ficto correspondiente, el que se ajustara de aplicar el porcentaje de aumento especificado en el punto F.1.

**G) Ajuste al 1° de julio del 2028.**



**G.1) Ajuste.**

Los trabajadores tendrán un aumento nominal del . 3,35% (tres con treinta y cinco por ciento)

**G.2) Ficto alimentación y vivienda.**

Los trabajadores que no perciben en especie la alimentación y vivienda percibirán el ficto correspondiente, el que se ajustara de aplicar el porcentaje de aumento especificado en el punto G.1.



**H) Ajuste al 1° de enero del 2029.**

**H.1) Ajuste.**


Se establece un aumento salarial resultante de acumular 2 elementos:

- correctivo en mas entre la inflación del periodo desde el 1/1/2028 al 31/12/2028 descontado los aumentos nominales otorgados en dicho periodo.
- 3,50% (tres con cincuenta por ciento) por concepto de aumento nominal.




**H.2) Ficto alimentación y vivienda.**


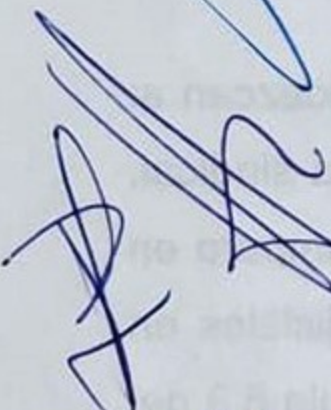
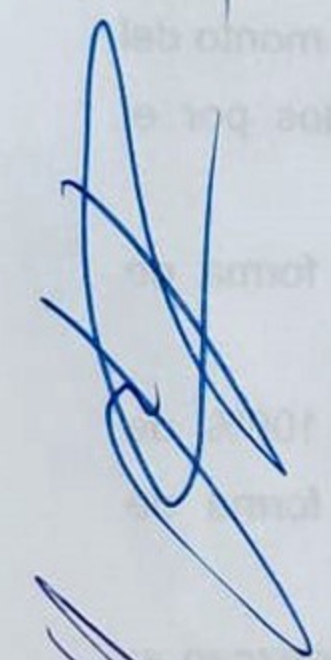
Los trabajadores que no perciben en especie la alimentación y vivienda percibirán el ficto correspondiente, el que se ajustara de aplicar el porcentaje de aumento especificado en el punto H.1.



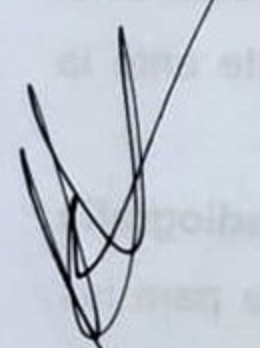
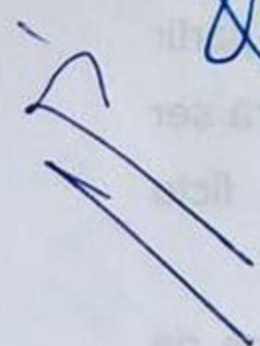
**CUARTO: Correctivos:** Durante el plazo del acuerdo se aplicarán, en caso de corresponder, correctivos solo en más de acuerdo al siguiente detalle: a) **Correctivos anuales:** se aplicarán los siguientes correctivos si correspondiere, el 1° de enero de



2026 de acuerdo a la comparación entre la inflación real del período 01/07/2025 al 30/12/2025 y los ajustes salariales nominales otorgados en dicho período ( 0,5%); el 1° de enero de 2027 de acuerdo a la comparación entre la inflación real del período 01/01/2026 al 31/12/2026 y los ajustes salariales nominales otorgados en dicho período (6,09%); el 1° de enero de 2028 de acuerdo a la comparación entre la inflación real del período 01/01/2027 al 31/12/2027 y los ajustes salariales nominales otorgados en dicho período (6,61%) el 1° de enero de 2029 de acuerdo a la comparación entre la inflación real del período 01/01/2028 al 31/12/2028 y los ajustes salariales nominales otorgados en dicho período (6,81%) **b) Correctivo final de inflación:** Al final del Acuerdo el 30/06/2029, se aplicara si corresponde, un ajuste salarial adicional, en más, por la diferencia entre la inflación acumulada en el periodo 1/1/2029 - 30/06/2029 y el aumento dado por concepto de aumento nominal el 1/1/2029 ( 3,50%). Por su parte, el ficto de alimentación y vivienda tendrá el mismo tratamiento.



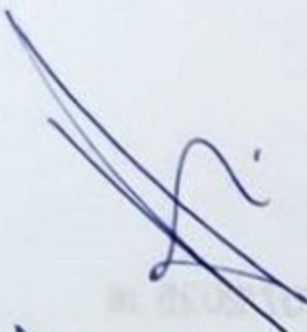
**QUINTO. Ficto ropa.** Bajo el fundamento de atender el universo de situaciones relacionadas y que por vía de los Decretos 291/007 y 321/009 no es posible abarcar, se abonara a partir del 1 de julio del 2025 a cada trabajador zafral la suma de \$ 34,39 (pesos uruguayos treinta y cuatro con 39/100) nominales por cada día efectivamente trabajado en concepto de ficto de ropa. En aquellos casos en los que se haga entrega en especie de la ropa al trabajador no se generara el mencionado ficto en dinero. Dicho ficto se actualizara en la forma y oportunidad en la cual se actualizan los salarios mínimos del sector.




**SEXTO. Salario Mínimo Nacional.** Los ajustes detallados en el presente acuerdo serán aplicados sin perjuicio de los aumentos que se fijen para el salario mínimo nacional. Por tanto, en caso de que, en oportunidad de los ajustes salariales previstos, el salario mínimo de alguna categoría quedara por debajo del salario mínimo nacional, el mismo será ajustado para alcanzar el valor estipulado del salario mínimo nacional.

**SEPTIMO. Beneficios.** Las partes acuerdan los siguientes beneficios:

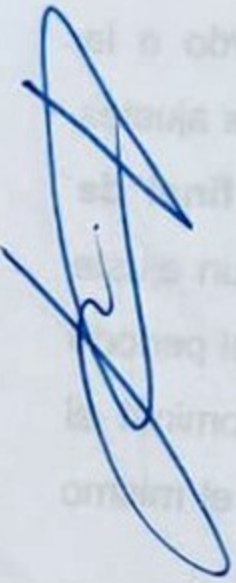
**7.1) Presentismo.** Se abonara un presentismo con las siguientes características:  
En caso de que el trabajador perciba el salario mínimo establecido en el presente



acuerdo para su categoría y hasta un 10% por encima del mínimo señalado, el monto del presentismo será de un 7% de la totalidad de los haberes percibidos por el trabajador (exceptuando aguinaldo y salario vacacional).




En caso de que el trabajador perciba un salario que supere el mínimo establecido para su categoría en el presente acuerdo en una cifra mayor al 10%, el monto del presentismo será de un 5% de la totalidad de los haberes percibidos por el trabajador (exceptuando aguinaldo y salario vacacional).



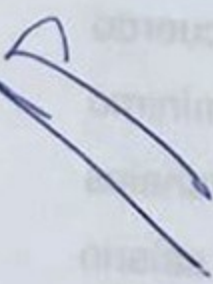
El pago se efectuara por jornal, por quincena o por mes según la forma de remuneración del trabajador en cuestión.

El beneficio se abonara cuando el trabajador haya registrado un 100% de asistencia en la semana, quincena o mes según corresponda su forma de remuneración.

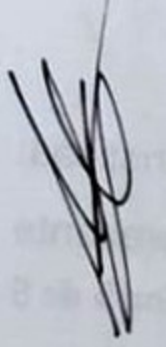
No se perderá el presentismo únicamente cuando las inasistencias obedezcan a:

- 
- 1) licencia anual reglamentaria y licencias especiales incluida la licencia sindical,
  - 2) análisis de papanicolau y/o mamografía, 3) donación de sangre, 4) amparo en BSE, 5) amparo en seguro de enfermedad por BPS, 6) citaciones judiciales en calidad de testigo, 7) examen de próstata según lo pactado en la cláusula 8.3 del presente acuerdo.

**7.2) Computo del ficto (Alim/viv) para horas extras.** El ficto de vivienda y alimentación se computara para el cálculo de las horas extras. Asimismo, a partir de dicha fecha, se establece que el ficto por alimentación y vivienda no podrá ser fraccionado en horas, por lo que se deberá abonar la totalidad del ficto independientemente de las horas trabajadas.



**7.3) Examen de próstata.** Todo trabajador mayor a los 40 años cumplidos de edad tendrá derecho a un día de licencia anual pago, a los efectos de realizarse el examen de próstata, debiendo presentar la constancia correspondiente ante la empresa.



**7.4) Licencia especial para realización de papanicolau y/o radiografía mamaria.** Bajo el fundamento de colaborar con una realidad compleja para las trabajadoras del sector, se establece para estos fines y en forma adicional, un (1) día más a lo establecido por la Ley 17.242 de fecha 20 de junio de 2020 siempre y

cuando los exámenes no coincidan el mismo día. Este día adicional se registrará por las mismas condiciones allí establecidas.

**7.5) Tiempo de traslado.** Las partes exhortan al cumplimiento del art. 9 del Decreto de 29 de octubre de 1957 en redacción dada por el artículo 1 del Decreto N° 353/014 del 04 de diciembre de 2014, y lo acordado en Grupo Madre del Grupo 23 en la ronda 11 del 2025 según se detalla:


A efectos de disponer de un sistema justo y equitativo para todos los trabajadores del sector y generar certeza a las empresas para aplicar la remuneración que por derecho corresponda, en el marco del decreto 353/014, cuando el traslado es por cuenta y cargo de la empresa, las partes acuerdan:

El viaje de hasta 1 (una) hora entre la zona urbana y el lugar de trabajo, no se considera tiempo trabajado.


- Si el viaje supera 1 (una) hora, el tiempo adicional se considera como tiempo trabajado y se paga como corresponde, según se haya superado o no el límite legal de la jornada.
- La hora se mide desde el lugar de recogida hasta el lugar efectivo de trabajo.
- No se cuenta el tiempo de traslado desde el domicilio particular del trabajador hasta el punto de encuentro indicado para el inicio o finalización del traslado cargo de la empresa.
- Control/medición del tiempo de traslado: es responsabilidad del empleador, organizar, coordinar y registrar los traslados, cuando éstos son asumidos por su cuenta y cargo.

Como registros objetivos, se implementarán las mediciones mediante datos obtenidos por dispositivos o procedimientos técnicos tales como Google Maps, GPS, Waze, planilla hojas de ruta, horarios preestablecidos estimados, cámaras, etc. El sistema o dispositivo que la empresa aplique para el control, deberá ser informado previamente, monitoreado y chequeado periódicamente.


**7.6) Acreditación de competencias.** El recibo salarial acredita en forma suficiente las competencias del trabajador frente a cualquier empresa del sector productivo, hasta dos años después de emitido. Solo podrá apartarse de esta




regla el empleador que evalúe la competencias a través de informes técnicos de UTU o UDELAR.




**7.7) Derecho de preferencia.** Los trabajadores que se hayan desempeñado en una zafra tendrán prioridad en la contratación por parte de la misma empresa, a los efectos de trabajar en la zafra siguiente dentro de la misma categoría, siempre que el trabajador no registre sanciones de ningún tipo ni bajo rendimiento, considerando las necesidades productivas y de contratación de personal de cada empresa según la época del año.



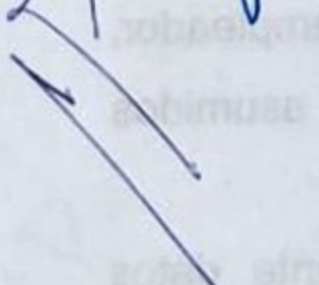
**7.8) Compensación por suspensión de la Jornada.** Una vez iniciada la Jornada laboral y el trabajo efectivo, en caso de que por decisión de la empresa se impida o suspenda la tarea antes de completarse la media Jornada, el trabajador cobrará el salario correspondiente al 50% de la Jornada (de su categoría habitual). Si el corte se verifica luego de completarse la media Jornada, se abonará el jornal completo más el ficto por alimentación y vivienda.



**OCTAVO. Equidad y género.** Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley No. 16.045 de no discriminación por sexo, Ley No. 17.514 sobre violencia doméstica y Ley No. 17.817 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 No. 100, 111, y 156, Ley No. 16.045 y Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR).



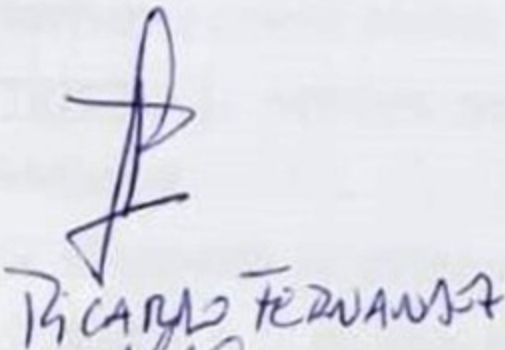
Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley No. 17.242 sobre prevención del cáncer genito-mamario, la Ley No. 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector, y lo establecido por la Organización Intencional del Trabajo según los Convenios Internacionales del Trabajo No. 100, 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.

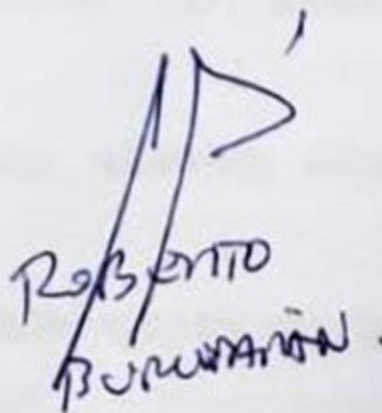
**NOVENO . Delegados Sindicales Nacionales.** Los dirigentes nacionales de la UNATRAU UTRAU que sean dependientes de las empresas del sector Cítricos y Arándanos percibirán por las horas de licencia sindical el salario correspondiente a la categoría de Capataz de este Sub-Grupo.

**DÉCIMO . Cláusula de paz, prevención y solución de conflictos.** Durante la vigencia del presente acuerdo, y salvo por los reclamos que pudieran producirse por el cumplimiento de este, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial o desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas dispuestas con carácter general por la Central de Trabajadores (PIT-CNT), la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA), o la Unión de Trabajadores Rurales y Agroindustriales del Uruguay (UTRAU).

Leída, se firman 7 ejemplares del mismo tenor.



PICARDO FERNANDEZ



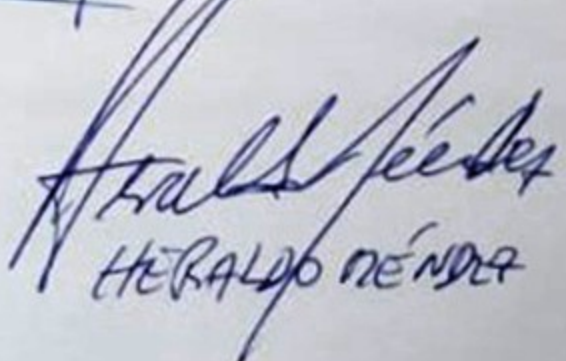
ROBERTO BURMANN



Maite Ciarniello  
División Negociación Colectiva  
M.T.S.S.



Valeria Charioné  
División Negociación Colectiva  
M.T.S.S.



HERALDO NÉNDEZ