

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 15 de mayo de 2026

Si así lo desean, los Gobiernos que figuran en la lista preliminar de casos individuales tienen la posibilidad de proporcionar, sobre una base puramente voluntaria, información escrita antes del 18 de mayo de 2026.

► Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos en la lista preliminar de casos individuales

Uruguay (ratificación: 1954)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito.

En cuanto a las consideraciones de la Comisión de Expertos vinculadas a que «*todo convenio colectivo sobre fijación de condiciones de empleo debería ser el fruto de un acuerdo entre los empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y organizaciones de trabajadores, por otra*», se indica que en el Uruguay rige la más absoluta libertad sindical y de negociación colectiva en todos los niveles (sector de actividad, empresa, establecimiento, etc.), alcanzando en el conjunto de modalidades de negociación (tripartita en Consejos de Salarios y bilateral mediante convenios colectivos) una cobertura del 71 por ciento de la fuerza laboral activa en el sector público y privado.

Al momento de elaborar esta comunicación, se transita la segunda fase de la llamada 11.ª ronda de los Consejos de Salarios, órganos tripartitos por rama de actividad que fijan los salarios mínimos desde 1943. A partir de su reinstitucionalización, en 2005, se numeran las convocatorias de los Consejos de Salarios, que tienen una secuencia oscilante entre los dos y tres años de vigencia de las respectivas resoluciones.

Es necesario reiterar que el sistema de relaciones colectivas de trabajo en el Uruguay asegura el «*carácter libre y voluntario de la negociación colectiva*», en tanto el Poder Ejecutivo **no** interviene en ningún caso en la negociación de convenios colectivos y que, en relación a la negociación colectiva en Consejos de Salarios (la segunda modalidad de negociación colectiva existente en el país), circunscribe su intervención a la fijación de los salarios mínimos por categoría laboral y por rama o sector de actividad, forma jurídica mediante la cual el país da cumplimiento a los Convenios internacionales núms. 26 y 131.

En este orden, debe subrayarse que las condiciones de trabajo únicamente pueden pactarse en ese ámbito tripartito en caso de existir acuerdo entre las organizaciones de

empleadores y de trabajadores, según expresa con absoluta precisión el artículo 12° de la ley N° 18.566. No hay ninguna posibilidad que el Poder Ejecutivo intervenga en la determinación de esos contenidos, que quedan librados a la autonomía colectiva de los actores sociales del mundo del trabajo.

En apego a estas indicaciones, corresponde decir que a la fecha ha transcurrido la mayor parte de la 11.ª Ronda de Consejos de Salarios, que movilizó hasta el momento a 167 unidades de negociación pertenecientes a los 24 grupos de actividad.

En concreto, si bien puede decirse que los Consejos de Salarios se estructuran en 24 grupos de actividad, en la práctica la negociación se desarrolla de manera parcialmente descentralizada, articulada en «*unidades o mesas de negociación*» al interior de cada grupo, de forma de dar mejor cuenta de las heterogeneidades empresariales.

De las 167 unidades o mesas convocadas, 162 han culminado el proceso de negociación, que requirió de más de 890 instancias de reunión. En total, se registró una muy alta tasa de consenso en las resoluciones de los Consejos de Salarios, alcanzando al 83,95 por ciento de las unidades o mesas de negociación.

Los acuerdos representados en dicho 83,95 por ciento se desglosan en: *a)* 104 casos con acuerdos tripartitos (unanimidad); *b)* 30 con acuerdos entre las organizaciones de empleadores y trabajadores, absteniéndose el Poder Ejecutivo, lo que demuestra el nivel de autonomía colectiva con que gozan las organizaciones de empleadores y trabajadores; *c)* más 2 convenios colectivos recepcionados, todo lo cual suma 136 unidades de negociación, que representan cabalmente la tasa del 83,95 por ciento de acuerdos ya informados.

De estas 136 unidades en que se produjo consenso, en 73 se negociaron únicamente salarios mínimos, en 24 se incluyeron acuerdos tripartitos sobre ajustes a las remuneraciones que superan los mínimos de la categoría laboral y en los 39 restantes hubo referencias a fictos o salarios nominales (o generales).

En vista de que los Consejos de Salarios constituyen el método tradicional de fijación de los salarios mínimos de forma tripartita en nuestro país desde la sanción de la ley N° 10449 del 12 de noviembre de 1943, en aquellos casos minoritarios en que no se alcanzó acuerdo unánime (7,40 por ciento de las unidades de negociación), se debió proceder a la votación de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 14° de la ley citada. En cuanto a la composición de la votación, en el 6,17 por ciento de los casos el voto correspondió al Poder Ejecutivo con empleadores y 1,23 por ciento al Poder Ejecutivo con los trabajadores), resolviendo el restante 8,64 por ciento el Poder Ejecutivo con voto contrario y abstención de los actores sociales.

Es clave reiterar que la votación en Consejos de Salarios como forma de resolver en ningún caso alcanzó a la determinación de condiciones de trabajo, ya que por expresa disposición legal los Consejos de Salarios no son competentes para fijar dichos contenidos, que quedan exclusivamente a disposición de lo que puedan pactar las organizaciones de empleadores y trabajadores (artículo 12° de la ley 18566). La votación sobre salarios mínimos se encuentra, como reconocen los querellantes, en el marco de los Convenios núms. 26 y 131.

En aquellos casos en que autónomamente las organizaciones de empleadores y trabajadores acordaron materias relativas a condiciones de trabajo (siempre sin intervención del Poder Ejecutivo), el análisis a febrero de 2026 muestra que sobre 127 mesas cerradas en ese momento por acuerdo entre las partes sociales, el 51 por ciento incluyó referencias a deberes tales como cuidados, corresponsabilidad y conciliación (licencias, financiamiento de centros, apoyo a la atención o escolarización), el 33 por ciento a igualdad de género y el 25 por ciento a situaciones de violencia o acoso. Asimismo, el 29 por ciento de las mesas incorporó

disposiciones vinculadas a la salud mental y en otros casos los actores sociales optaron por referir a categorías laborales o formación profesional, creación de comisiones de trabajo para abordar aspectos productivos y de mejora sectorial, incluyendo temas tecnológicos y migratorios.

En el 90,5 por ciento de los casos acordados por organizaciones de empleadores y trabajadores sin intervención del Poder Ejecutivo se incluyeron cláusulas con mecanismos de prevención de conflictos o cláusulas de paz.

La práctica de negociar condiciones de trabajo en oportunidad de la convocatoria de los Consejos de Salarios es seguida de manera tradicional por las organizaciones de empleadores y trabajadores. A efectos de verificar su legitimidad, corresponde indicar que las mismas organizaciones sectoriales proponen y promueven esa negociación.

Así, en la 11.^a ronda de Consejos de Salarios que se encuentra en curso y sobre la cual se informa, las organizaciones de trabajadores postularon en sus plataformas para tratar temas vinculados a la reducción del tiempo de trabajo (el máximo legal en nuestro país se mantiene en 48 horas semanales) mientras que del lado de los empleadores también se propusieron temáticas ajenas a los salarios mínimos.

A vía de ejemplo, corresponde indicar que las plataformas del sector empresarial para discutir con las organizaciones de trabajadores en la presente convocatoria de los Consejos de Salarios incluyeron, en algunos casos, aspectos vinculados a la salud mental —como en el caso de la mesa de fideerías (Grupo 1.7.2) donde el sector empresarial plantó la *«promoción de la salud mental y bienestar laboral (acceso a apoyo psicosocial, talleres de manejo del estrés y promoción de bienestar emocional, campañas de autocuidado: ejercicio, alimentación saludable, higiene mental)»*, mientras que en otros casos, propusieron revisiones de categorías y aspectos vinculados a la organización del trabajo y aspectos de regulación de la actividad sindical (asambleas, conflictividad, entre otros).

Otros ejemplos que corresponde mencionar sobre propuestas de cláusulas no salariales promovidas por las organizaciones de empleadores fueron:

Cámara de Comercio (CNCS)

- planteo de reafirmar las cláusulas de previsión y solución de conflictos en un rol más activo por parte del Consejo de Salarios;
- establecer en el Grupo 10 (Comercio en General) mecanismos de «descuelgues», o sea, de parcial inaplicación de una resolución del Consejo de Salarios por dificultades de una o varias empresas de cierto sector de actividad;
- atención a realidades económicas, geográficas y de tamaño de las empresas que integran el subgrupo, y
- reglamentación del Fondo Social de Trabajadoras Domésticas (Grupo 21).

Cámara de la Industria Láctea de Uruguay (CILU)

- necesidad de incluir cláusulas de paz y mecanismo de prevención de conflictos;
- de manera similar, incluir cláusulas sobre innovación tecnológica;
- establecer ajustes adicionales para salarios sumergidos y licencia por violencia basada en género (estos dos puntos en respuesta a planteo de la Federación de Trabajadores Lácteos (FTIL));

- inclusión de cláusula sobre incorporación de cámaras de videovigilancia;
- previsión de guardias gremiales;
- inclusión de cláusula sobre descuelgues;
- discusión de categorías asociada a productividad, y
- revisión de laudos para nuevos ingresos en base a los mínimos de cada empresa y mecanismos especiales de trabajo en zafra (naturales y comerciales).

Si bien inicialmente (ley N°10449 de 1943) los Consejos de Salarios tuvieron la competencia —que mantienen— de fijar los salarios mínimos por categoría y sector de actividad, paulatinamente, en la práctica de la negociación, las organizaciones de empleadores y trabajadores fueron incorporando otros contenidos —como sucedió con las condiciones de trabajo— que se pactaban fuera del marco legal competencial de origen.

La ley N° 18566 de 2009 legalizó esta práctica al posibilitar la determinación de las condiciones de trabajo por los Consejos de Salarios, pero prescribiendo con mucha claridad un sistema absolutamente distinto para su resolución: **el artículo 12° de la ley citada solo permite resolver sobre esta materia para el caso de acuerdo entre las organizaciones de empleadores y trabajadores. No hay por tanto ninguna afectación de la libertad de negociación ni se violenta la voluntad de las partes sociales. Muy por el contrario, la ley nacional y la práctica seguida en nuestro sistema de relaciones laborales muestra una extraordinaria legitimidad y aceptación de las partes, al punto que son los mismos actores quienes introducen en sus plataformas la pretensión de acordar sobre diversidad de temáticas laborales**, lo que explica el altísimo grado de acuerdos que se alcanzan en cada una de las convocatorias.

La libertad sindical y autonomía colectiva, y la libertad y voluntariedad de la negociación colectiva (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y artículo 4 del Convenio núm. 98) se ven así absolutamente salvaguardados en un sistema que logra a su interior un altísimo grado de consenso.

Acceso a Consejos de Salarios y Negociación Colectiva: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/consejos-salarios-negociacion-colectiva>.