

# CONFLICTIVIDAD LABORAL 2024

---

## INFORME ANUAL

Observatorio de  
**Relaciones Laborales**



**UCU**

Universidad  
Católica del  
Uruguay

**1**

**La conflictividad global disminuyó en el 2024**

**2**

**“Condiciones de trabajo” fue la causa con mayor conflictividad sectorial**

**3**

**“Construcción” fue la rama con mayor conflictividad sectorial**

## Contexto económico

En este documento se describe el desempeño de los últimos indicadores macroeconómicos disponibles al 30 de noviembre de 2024, en materia de actividad económica, inflación y mercado de trabajo (salarios y empleo).

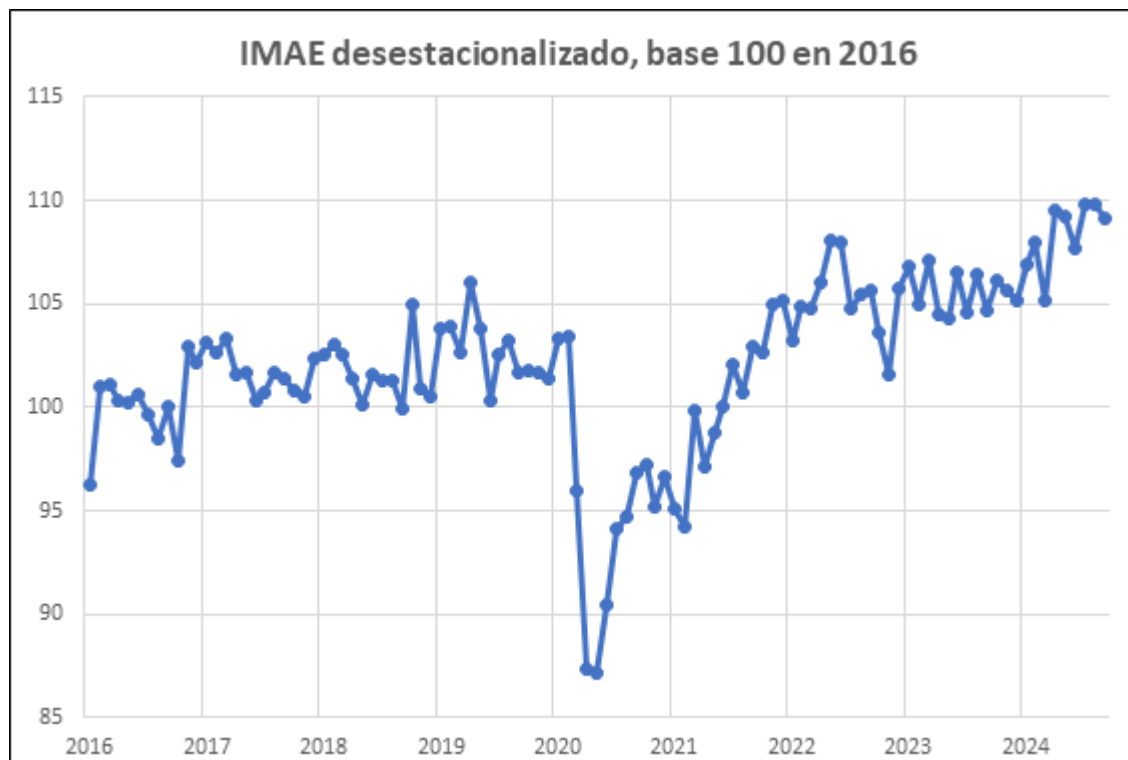
### 1. Actividad económica

Tras haber crecido 0,4% en 2023, el PIB crecerá este año en torno a 3%, que es la última estimación del MEF (en la Rendición de Cuentas de junio) y también la mediana de las respuestas a la encuesta de expectativas que releva mensualmente el BCU entre economistas e instituciones diversas (en este caso, la de noviembre).

De este modo, el efecto neto negativo en el PIB del año pasado, de varios sucesos, se dio vuelta en el presente. El caso más claro de lo anterior se encuentra en la sequía que “pegó” en el agro y en la generación de electricidad. De algún modo, el “núcleo” del PIB creció más parejo en los dos años, a una tasa que puede encontrarse a mitad de camino entre las señaladas.

A la fecha de cierre de este informe se cuenta con la evolución del PIB en el primer semestre, pero también con el IMAE (Indicador Mensual de Actividad Económica) a septiembre, indicador que anticipa al PIB.

De este modo, en términos desestacionalizados se registraron variaciones positivas en los tres primeros trimestres de 2024, mientras que, en términos interanuales, en el tercero hubo una variación de +3,8% y en los primeros nueve meses, una de +2,7%.



### 2. Inflación

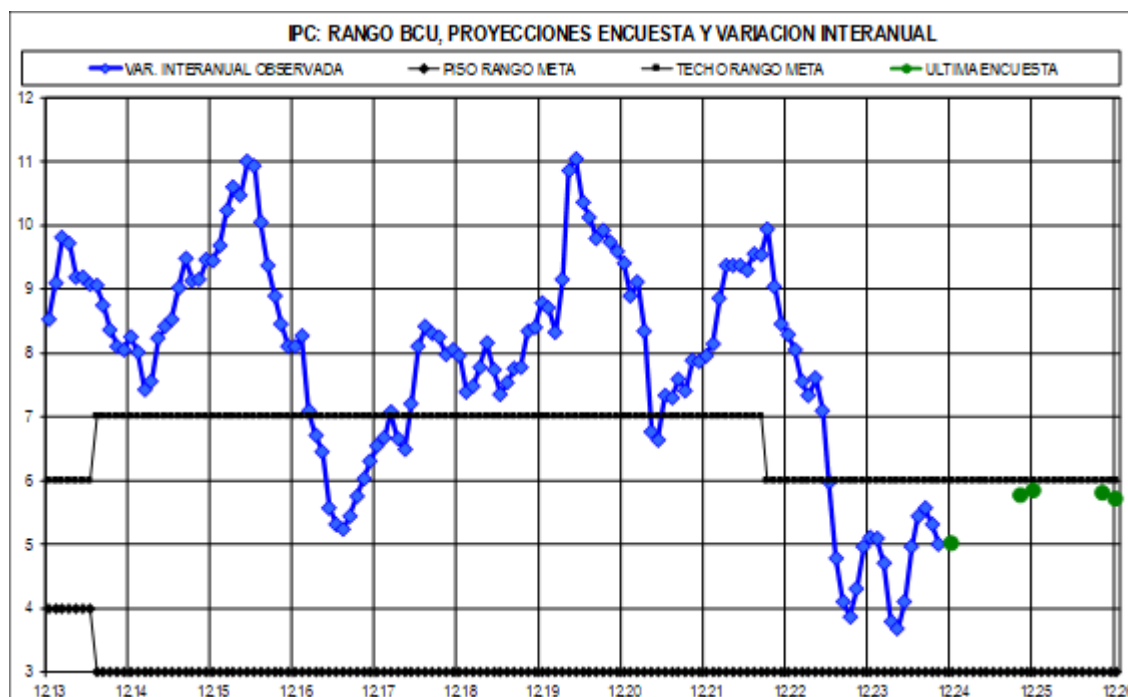
Tras la caída registrada en 2023, cuando cerró el año en 5,1%, la inflación osciló a lo largo de 2024 en torno a esa magnitud (entre un mínimo de 3,7% a abril y un máximo de 5,6% a agosto) y cerrará el año, próxima a ella.

Al cabo de octubre la variación interanual del IPC fue de 5,0% y, según las respectivas encuestas de expectativas se la espera en el 5,8% (según los economistas) o en el 6,0% (según los empresarios) para dentro de 24 meses, que es el horizonte de la política monetaria.

La inflación se ha mantenido dentro del rango meta (3% a 6%) por 17 meses y las expectativas apuntan a que siga dentro de él en el futuro previsible.

Como se ha señalado en ediciones anteriores de este informe, resultó clave para que la inflación bajara del promedio de las últimas dos décadas (en torno al 8%) a que el tipo de cambio cayera en el marco de una política monetaria contractiva, dado que es el único canal cierto de trasmisión de la política monetaria a los precios (pasó de UY\$ 44,50 en enero de 2022 a UY\$ 37,90 en agosto de 2023).

Si bien las expectativas económicas y de inflación en Uruguay no cambian ante relevos en el gobierno, resulta relevante aguardar las designaciones en el próximo equipo económico, así como sus definiciones en materia monetaria-cambiaria, fiscal y salarial.



### 3. Salarios y empleo

Como se ha señalado en ediciones anteriores de este informe, este período de gobierno terminará teniendo resultados diferentes al anterior en cuanto al mercado de trabajo, si bien ambos terminarán mostrando crecimientos económicos parecidos y escasos que conducen a un magro 1,1% anual en la década.

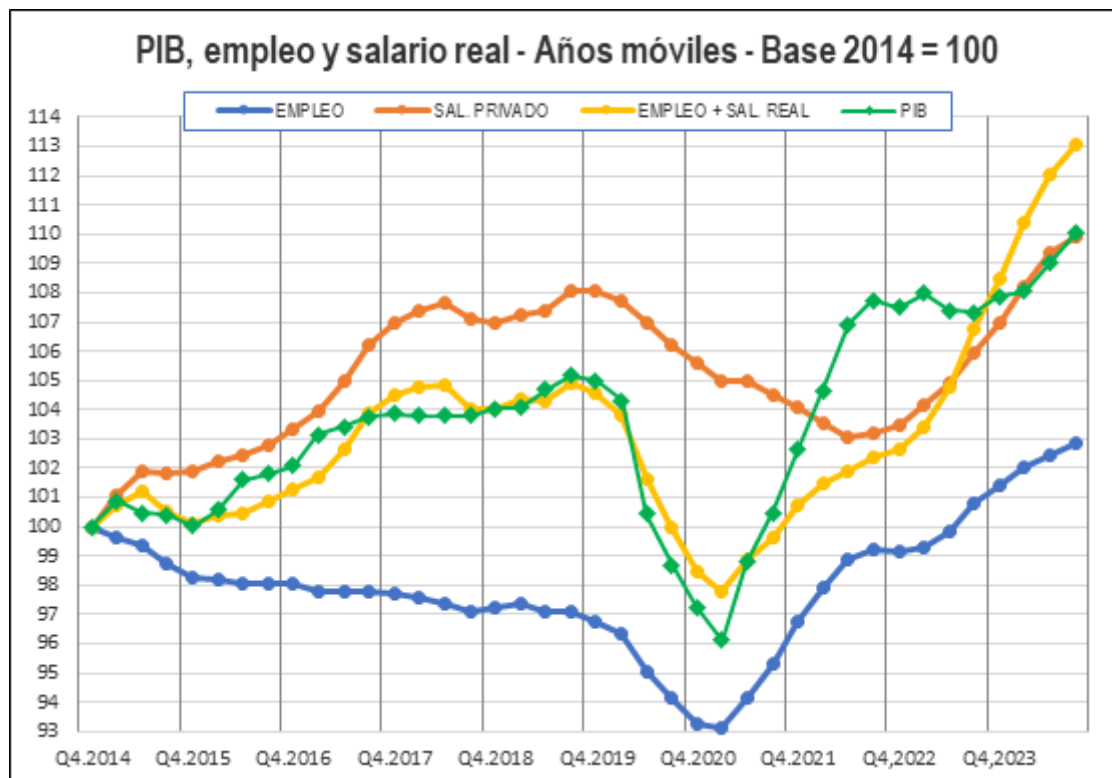
Cabe recordar que el crecimiento económico y la masa salarial tienden a tener comportamientos parecidos, siendo la masa salarial el producto del precio por la cantidad en el mercado de trabajo, o sea salario por empleo. En otras palabras, la sumatoria de los salarios que se pagan en la economía. En el anterior período de gobierno (2015 a 2019) los salarios reales se quedaron con más que todo el crecimiento económico mientras que se registró una importante pérdida de empleos.

En el actual período, en cambio, el empleo ha resultado el gran beneficiario del crecimiento de la economía, dejando menos margen para el aumento del salario real, que también ha subido.

Todas las variables referidas (PIB, empleo, salario real y masa salarial) registraron oscilaciones importantes en los últimos 10 años. Choques externos y respuestas de política económica explican las de los últimos cinco años.

La vuelta a la normalidad tras esos efectos deja a la masa salarial creciendo por encima del PIB y, dentro de aquella, a la cantidad de personas ocupadas creciendo muy por encima de las remuneraciones reales.

A la fecha de cierre de este informe se cuenta con información de empleo y salarios a octubre y a partir de ella se puede estimar que el número de personas ocupadas será en 2024 alrededor de 7% superior al de 2019, mientras que los salarios reales privados habrán subido 2% y los públicos 3% entre ambos años. En todos los casos las cifras refieren promedios anuales. Mientras tanto, el crecimiento del PIB será del orden de 6% en el quinquenio.



## Contexto jurídico

En el año 2024 se han aprobado una multiplicidad de normas que refieren directa o indirectamente al mundo del trabajo.

De todos modos, también es necesario destacar otros procesos con vocación regulatoria que no concluyeron satisfactoriamente, pero que concentraron la atención de gran parte de la ciudadanía, actores sociales y actores políticos con competencias regulatorias.

Por una parte, durante el presente año se concentró la atención fundamentalmente en el plebiscito constitucional cuyo objeto era incorporar determinadas disposiciones a la Constitución de la República (nueva redacción al art. 67), relativas a la seguridad social.

En efecto, recuérdese que en el año 2023 se sancionó la Ley N° 20.130 de reforma de la seguridad social, que fuera objeto de críticas por parte del movimiento sindical (concretamente el PIT-CNT) y del Frente Amplio. Dicha oposición al contenido y a la forma en que se llevó adelante la reforma introducida por la norma legal, derivó en una campaña para plebiscitar un nuevo modelo de seguridad social, que consistía esencialmente en la reducción de la edad jubilatoria a los 60 años, la eliminación de las administradoras de fondos de ahorro previsional (AFAP) y la equiparación de las jubilaciones y pensiones al salario mínimo nacional.

Durante el 2024, gran parte de los esfuerzos del movimiento sindical se limitaron a reunir las firmas necesarias (antes del día 27 de abril de 2024) para someter dicha propuesta a plebiscito, y una vez alcanzada dicha meta, encausar la tarea de brindar información, dialogar y discutir con la ciudadanía en forma previa al sometimiento de la decisión popular en las elecciones nacionales del día 27 de octubre de 2024. Finalmente, el plebiscito constitucional no alcanzó las adhesiones necesarias para que este sea aprobado, ya que únicamente logró 947.381 votos de un total de 2.443.801 votos emitidos, es decir, algo más del 38%.

Otro de los temas que también han fraguado en su intento regulatorio en el año 2024, ha sido el proyecto de ley sobre “Servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros. Tutela del trabajo desarrollado mediante plataformas digitales”, remitido por el Poder Ejecutivo el día 4 de octubre de 2022.

Dicho proyecto, si bien fue aprobado en la Cámara de Representantes el día 16 de julio de 2024, no encontró las adhesiones necesarias en la Cámara de Senadores antes de finalizar el período legislativo del año 2024. Si bien se intentó agilizar su sanción, considerándose su tratamiento de forma urgente, de todos modos, no se reunieron los votos suficientes para su aprobación definitiva, remitiéndose el proyecto a la Comisión de Asuntos Laborales y de Seguridad Social.

Teniendo en cuenta que con la nueva integración parlamentaria fruto de las elecciones nacionales del mes de octubre de 2024, era plausible que este proyecto finalmente no obtuviera su aprobación definitiva (dado que el Frente Amplio había expresado su oposición en diferentes ámbitos, incluido el parlamentario); de todos modos, finalmente fue aprobado definitivamente poco tiempo antes de renovar la representación parlamentaria, en el mes de febrero de 2025. Por ende, el proyecto aprobado en ambas cámaras se convirtió en ley y fue promulgada por el Poder Ejecutivo el 13 de febrero de 2025, con el N° 20.396.

En otro orden, sin pretender aportar una enumeración exhaustiva, en relación a las normas laborales aprobadas, cabe destacar, en primer lugar, a la Ley N° 20.243, que establece el derecho de los trabajadores que reciben propinas de que éstas puedan abonarse por medios electrónicos, y obliga a los empleadores a disponer la tecnología necesaria para ello. Las propinas así abonadas no podrán ser objeto de descuentos o deducciones por el empleador, con excepción de los tributos que correspondan. También, se prohíbe a las instituciones financieras aplicar comisiones sobre estos pagos, y se permite que los trabajadores sigan recibiendo propinas en efectivo. La ley asegura la autonomía de los trabajadores en la distribución de las propinas.

En segundo lugar, también fue aprobada la Ley N° 20.361, que otorga a las trabajadoras del sector privado y funcionarias públicas un día anual de licencia paga para realizar exámenes preventivos de

cáncer, como el Test del Virus del Papiloma Humano (VPH), Papanicolau y mamografía, recomendados por el Ministerio de Salud Pública. Los centros de salud que emiten el carné de salud deberán facilitar la realización conjunta de estos exámenes para promover la detección temprana de cáncer de mama y cervical. Esta medida busca facilitar el acceso de las trabajadoras a exámenes preventivos esenciales.

En tercer lugar, las Leyes N° 20.312 y 20.364, han introducido modificaciones a la Ley N°19.161 sobre subsidio por maternidad, paternidad y para el cuidado del recién nacido.

En concreto, la primer norma dio una nueva redacción al art. 8 sobre el período de inactividad compensada, ampliando el descanso a 14 días para quienes gocen de la licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva y a 17 días a partir del 1 de enero de 2026, mientras quienes no tengan derecho a gozar de esa licencia, el descanso actualmente será de 15 días, pasando a 20 días a partir del 1 de enero de 2026. También se incluye un descanso de 30 días para los casos de nacimientos múltiples o peso al momento de nacer menor o igual a 1.5 kilogramos, casos de complejidad (trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza o gravedad impliquen riesgo o compromiso de vida del recién nacido, con internación o con tratamiento domiciliario, o que involucre discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento), o parto prematuro. Por otra parte, la norma también modifica la Ley N° 19.121, que refiere al estatuto del funcionario público, disponiendo que todo funcionario público tendrá derecho a una licencia por paternidad de 10 días hábiles o 20 días corridos, según resulte más favorable para el trabajador. Finalmente, la ley incorpora un nuevo art. 8 BIS, con una protección de la estabilidad laboral de quienes se encuentren amparados al subsidio de inactividad compensada o hicieren usufructo de la licencia por paternidad, adopción o legitimación adoptiva, prohibiendo su despido hasta transcurridos al menos 30 días desde su reintegro, y sancionando el incumplimiento con una indemnización equivalente a 3 meses de salario más la indemnización legal que corresponda (salvo que el empleador acredite la notoria mala conducta del trabajador o que el despido no esté directa ni indirectamente vinculado con la ausencia por paternidad, adopción o legitimación adoptiva). Dicho artículo fue luego modificado por la segunda de las normas (Ley N° 20.364), agregando que la estabilidad también se aplicará a la licencia por adopción y a la licencia por legitimación adoptiva a que refiere el artículo 33 de la Ley N° 17.292, así como a toda ausencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva, de fuente legal, reglamentaria o convencional.

En cuarto lugar, la Ley N° 20.365 regula los beneficios para embarazos y nacimientos múltiples. Establece que las mujeres con embarazo múltiple tienen derecho a una asignación prenatal desde que se confirma la condición y fija montos incrementados para las asignaciones familiares, según la edad de los hijos. Los hijos de nacimientos múltiples también reciben atención médica domiciliaria hasta los tres años y prioridad en la atención médica hasta los nueve. Además, especifica el cese de beneficios en caso de fallecimiento de uno de los hijos, siempre que no sobrevivan al menos dos.

En quinto lugar, se aprobó la Ley N° 20.373, que introduce modificaciones a la Ley N° 18.236 que regula el fondo de cesantía y retiro para los trabajadores de la construcción, regulando el financiamiento de las cuentas individuales y el financiamiento del Fondo Solidario, entre otros temas.

En sexto lugar, la Ley N° 20.374 introduce una regulación del acceso al diagnóstico y tratamiento integral de la endometriosis, permitiendo a los empleadores implementar, a solicitud de la persona interesada y sujeto a las recomendaciones del médico tratante, medidas de flexibilización laboral



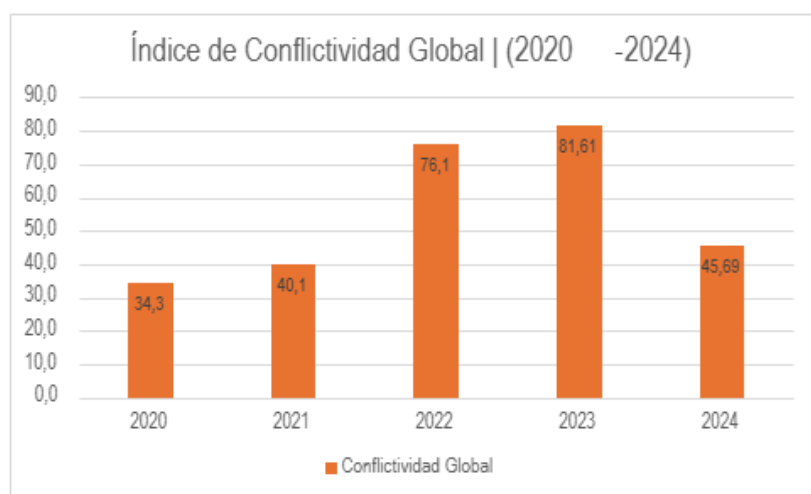
para las personas trabajadoras diagnosticadas con endometriosis, tales como el teletrabajo, reasignación de tareas y otros acomodados razonables, atendiendo a las circunstancias del caso, conforme a lo dispuesto por el literal E) del art. 3 de la Ley N° 19.978.

En séptimo lugar, fue aprobada la Ley N° 20.377, que regula y promueve el reconocimiento de la maternidad y paternidad de los progenitores con respecto a sus nacidos sin vida, asignando el derecho a la inhumación, cremación y la inscripción en el Registro de Estado Civil de la correspondiente partida de defunción. En tales circunstancias, la norma consagra el derecho a una licencia especial por duelo de los progenitores del nacido sin vida (siempre que se trate de muerte fetal espontánea), y extiende a ambos el derecho a usufructuar de las licencias por maternidad y paternidad en el ámbito público y privado, siempre que el período de gestación haya sido mayor a 20 semanas o con un peso superior a 500 gramos.

Finalmente, otra norma de gran importancia que afecta indirectamente al mundo del trabajo, tiene relación con la sanción de la Ley N° 20.333, que instrumenta un nuevo Código de lo Contencioso Administrativo. Esta norma regula todo lo relativo a la jurisdicción contencioso administrativa, lo que significa que su contenido es de vital importancia para todas las personas que trabajan en el ámbito público, ya que es en esta jurisdicción que se dirime la validez de los actos administrativos. Piénsese, por ejemplo, en actos administrativos que dispusieron una sanción disciplinaria para los trabajadores, o incluso su destitución. El nuevo Código regula el procedimiento aplicable a la impugnación de estos actos, las formalidades, entre otros temas de relevancia, con el objetivo central de actualizar, modernizar y agilizar el actual procedimiento anulatorio.

## La conflictividad global disminuyó

Como se puede visualizar en el gráfico, la conflictividad global del año 2024 fue menor a la del 2023. En promedio, el 2023 tuvo un Índice de Conflictividad Global de 81,61, mientras que, en 2024, de 45,69. Tal como se detalló en el informe semestral, esta reducción se debe a que, en parte, en 2023 se llevaron a cabo más del doble de paros generales, lo que impactó en la cantidad de jornadas perdidas globales. Se puede identificar entonces que, en 2024, la conflictividad siguió la tendencia histórica en años electorales.



Entre el 1 de enero y el 20 de diciembre de 2024 se registraron 107 conflictos con interrupción de actividades incluidos dos paros generales, por los que se perdieron 908.385,5 jornadas laborales y en los que se involucraron 990.898 trabajadoras y trabajadores.

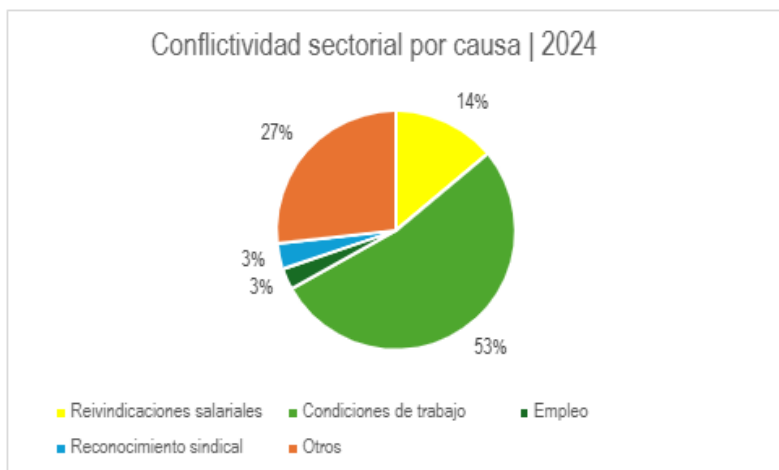


A continuación, se puede visualizar los paros generales efectuados en el quinquenio del actual período de gobierno (2020-2024) y sus respectivas plataformas:

2020	4/6	Nacional   Parcial	En rechazo a la Ley de Urgente Consideración.
2020	17/9	Nacional   24 horas	En defensa del salario, por un ingreso mínimo de emergencia y en rechazo a los recortes presupuestales.
2021	17/6	Nacional   24 horas	Contra el hambre y la desigualdad. Por trabajo, salarios y en defensa de la vida, contra la discriminación y la persecución sindical.
2021	15/9	Nacional   24 horas	En rechazo a la rebaja del salario, a los recortes en la Rendición de Cuentas y a las modificaciones planteadas en el puerto, ANCAP y ANTEL.
2022	8/3	Nacional   24 horas	Por derogación de 135 artículos de la Ley de Urgente Consideración y día internacional de la mujer.
2022	7/7	Nacional   Parcial	En defensa de la negociación colectiva, para reivindicar el rol social de las empresas públicas y por la generación de empleo de calidad.
2022	15/9	Nacional   24 horas	Contra el modelo de desigualdad y contra la reforma de seguridad social.
2022	15/11	Nacional   Parcial	Contra la reforma jubilatoria y el modelo de desigualdad.
2023	8/3	Nacional   24 horas	Reivindicaciones por el día internacional de la mujer.
2023	23/3	Nacional   Parcial	Contra la reforma jubilatoria del gobierno.
2023	25/4	Nacional   24 horas	Contra de la reforma de la seguridad social el día que comienza a votarse en el Parlamento.
2023	27/6	Nacional   Parcial	En el marco de los 50 años del Golpe de Estado, en conmemoración de la huelga general llevada adelante por la CNT en defensa de la democracia y la libertad.
2023	22/8	Nacional   Parcial	Por salarios y contra la desigualdad.
2024	8/3	Nacional   24 horas	Reivindicaciones por el día internacional de la mujer.
2024	27/6	Nacional   Parcial	En el marco de los 51 años de la huelga general iniciada tras el golpe de Estado del 27 de junio de 1973.

### 1. “Condiciones de trabajo” fue la causa con mayor conflictividad sectorial en el 2024

Tal como se puede visualizar en el gráfico, “condiciones de trabajo” es la causa con mayor cantidad de jornadas perdidas en el 2024 con un 53%. Se destacan 8 paros por motivo de fallecimientos de trabajadores.



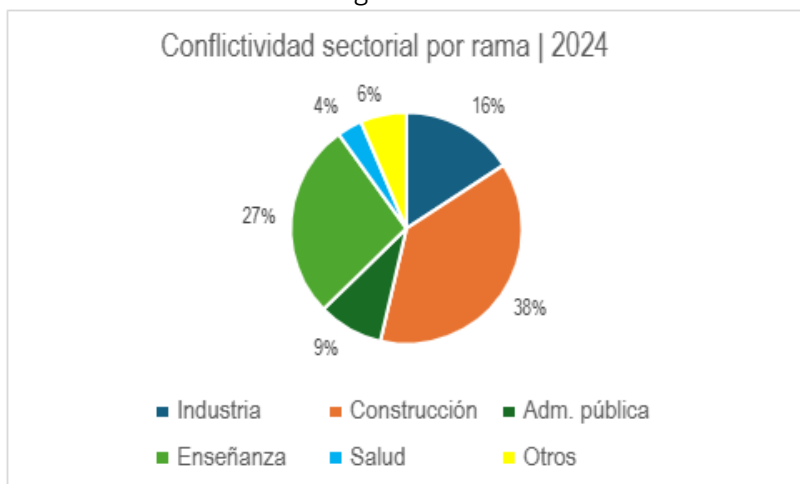
La causa subsiguiente es “otros” con un 27% con un paro de la educación, en oposición a la reforma educativa impulsada por el gobierno de Luis Lacalle Pou y en denuncia de los recortes presupuestarios en la educación pública. Con un 14% se encuentra “reivindicaciones salariales” con el paro de la industria frigorífica debido a conflictos en los Consejos de Salarios.

“Empleo” y “reconocimiento sindical” son las causas con menos cantidad de jornadas perdidas, ambas con un 3% del total. En empleo destacó el paro en Salud Pública por la destitución de una funcionaria, mientras que en reconocimiento sindical resaltó el paro de Industriales (CSI) en solidaridad al conflicto de la Industria Láctea debido a despidos en la Cooperativa de lechería de Melo (Coleme).

### 2. “Construcción” fue la rama con mayor conflictividad sectorial en el 2024

La rama con mayor conflictividad fue “construcción” con un 38% de las jornadas perdidas, principalmente debido a paros en respuesta al fallecimiento de trabajadores.

En segundo lugar, se ubica la rama “enseñanza” con un 27%, donde se resalta el paro de la educación anteriormente presentado. En tercer lugar, con 16%, se encuentra la rama “industria” por los conflictos en la industria frigorífica.

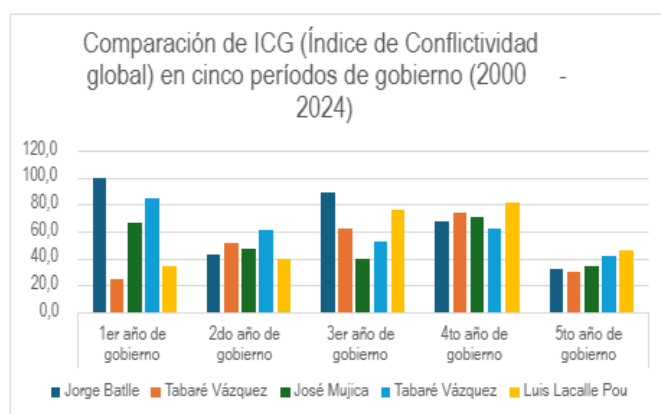


En la rama “administración pública” con 9% se destaca el paro de los funcionarios estatales a raíz del nuevo régimen de certificaciones médicas. Seguido a este, se encuentra “otros” representando un 6% de las jornadas perdidas, categoría que nuclea paros de diversas ramas. El paro que resaltó fue el de las y los trabajadores del Sindicato Único de Telecomunicaciones (Sutel). Por último, con 4% se encuentra la rama

“salud”, en el cual resalta el conflicto en el Sistema Nacional Integrado de Salud puesto a problemas estructurales en su funcionamiento.

### 3. Conflictividad en un año electoral

Ya en el informe semestral de relaciones laborales se adelantaba que de acuerdo con la tendencia histórica desde que se calcula el índice de conflictividad, el último año de un período de gobierno la conflictividad laboral suele disminuir respecto de años previos.



En 2005, cuando gobernó por primera vez un partido de izquierda con mayor afinidad con el movimiento sindical, se puede observar que la conflictividad laboral fue muy baja. También lo fue en el primer año de gobierno de Lacalle Pou, pero en este caso debe tenerse en cuenta el “efecto pandemia” que influyó en el resultado del índice en ese momento. Así como en el año 2005 se registraron muy pocos paros generales contra el gobierno y en el 2020 se podía prever, por un programa de gobierno de

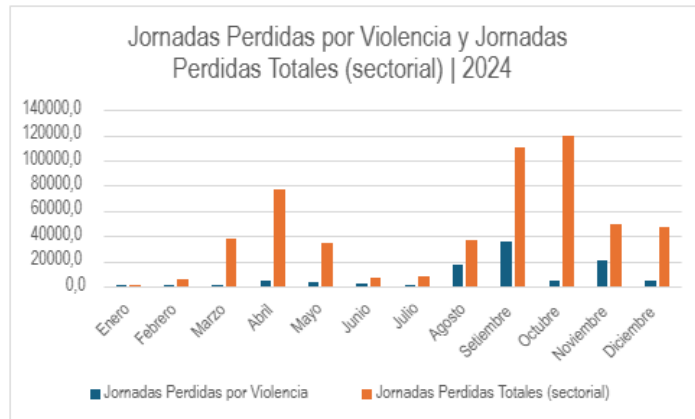
la coalición con muchos aspectos rechazados por el movimiento sindical, que los paros aumentarían sistemáticamente, la pandemia terminó generando un escenario distinto, llegando incluso en un mes de ese año (abril) a dar 0 por primera vez desde que se calcula.

En el año 2023, se registró la cifra más alta de conflictividad laboral global de este período, constituyendo además la cifra más elevada en los últimos veinte años. Vale la pena mencionar que dicha conflictividad –global- contabiliza los paros generales y estos no siempre son paros provocados por conflictos laborales clásicos, sino que muchas veces tienen lugar por plataformas reivindicativas más generales, ideológicas o concretamente en contra de propuestas del gobierno de turno.



#### 4. Violencia Ocupacional Externa en el lugar de trabajo

En el año 2024 hubo un total de 27 conflictos con interrupción de actividades por Violencia



Ocupacional Externa (VOE) en el lugar de trabajo, lo que generó la pérdida de 92.644 jornadas laborales. Tal como se refleja en el gráfico, en todos los meses del año existió al menos 1 conflicto por esta problemática. El mes que destacó fue setiembre con 35.260 jornadas perdidas debido a VOE.

## Economía de plataformas en Uruguay: radiografía de los conflictos laborales<sup>1</sup>

### 1. Dificultades de la sindicalización y la acción colectiva en la economía de plataformas

El trabajo en la economía de plataformas (más específicamente en aquellas identificadas como plataformas offline o basadas en la ubicación según la definición de la OIT<sup>2</sup>) presenta diversos problemas y retos en términos de protección social y derechos laborales.

Una de las dificultades inherentes a este modelo de organización empresarial refiere a la organización y acción colectiva. Estos modelos de organización del trabajo presuponen la calificación de los prestadores de los servicios subyacentes como empresarios independientes o trabajadores autónomos, tal como es el caso de los choferes y repartidores.

Esta calificación formal como trabajadores autónomos decidida unilateralmente por las empresas<sup>3</sup>, constituye una barrera importante desde el terreno de los hechos, para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos a la sindicalización, a la negociación colectiva y a la huelga (pilares fundamentales del principio de libertad sindical, reconocido por los Convenios internacionales del trabajo de la OIT núm. 87 y 98).

<sup>1</sup> Este apartado del informe es parte del Proyecto Fairwork | Uruguay.

<sup>2</sup> OIT (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

<sup>3</sup> Identificada como casos de falsa autonomía según opiniones de diversos académicos y de la jurisprudencia.

Estas formas de organización empresarial promueven la des-unión de los trabajadores, al potenciar su aislamiento y poniendo en crisis uno de los fundamentos esenciales del movimiento obrero, como lo es la solidaridad<sup>4</sup>. Al ejecutar tareas puntuales, mediante la oferta de viajes o repartos, tanto los choferes como los repartidores deben tomar decisiones inmediatas y en forma individual (en muchos casos impuestas y limitadas por el propio algoritmo) para alcanzar ingresos que permitan satisfacer sus necesidades básicas, así como solventar los costos asociados a la actividad. Esta urgencia y aislamiento individual de las decisiones laborales reduce la posibilidad de la solidaridad entre trabajadores. La individualidad no refiere solo a las decisiones sino que también es física: a diferencia de otros tipos de empleo donde el centro de trabajo reúne físicamente a todos los trabajadores en un mismo lugar, en el caso de las plataformas offline esta característica -en general- no está presente. Cada trabajador se moviliza territorialmente por la ciudad en función de los requerimientos de la empresa y/o el algoritmo, en su coche, bicicleta o motocicleta individuales.

Adicionalmente, es importante resaltar que varios estudios señalan la potencial existencia de motivos para la reivindicación y/o negociación colectiva en el rubro. Por ejemplo, estudios regionales e internacionales visibilizan como la mayoría de las plataformas offline ofrecen a los trabajadores un tipo de trabajo precario, verificándose niveles deficientes en términos de trabajo justo y decente<sup>5</sup>.

## 2. Espacios de reivindicación y solidaridad colectiva

No obstante, que los modelos de negocios empujen a los trabajadores al individualismo, no implica que no existan márgenes de agencia para generar formas alternativas de organización. Los trabajadores de plataformas offline han desarrollado formas alternativas de organización tales como la creación de grupos de WhatsApp (u otras redes sociales análogas) donde se transmiten información sobre seguridad, interacción con las empresas y otras temáticas de interés para su trabajo. También se han conformado asociaciones de trabajadores asimilables a las tradicionalmente conocidas como gremios y sindicatos (en Uruguay, por ejemplo, se pueden citar los casos de ACUA, UCTRADU, CANOPER, UNIDOS y SINUREP), aunque su integración en ámbitos tradicionales sindicales y de negociación colectiva ha sido complejo.

A modo de ejemplo, según confirmaron algunos trabajadores en el marco del estudio Fairwork Uruguay 2023, estas organizaciones habían encontrado en el pasado pocos apoyos desde la propia

---

<sup>4</sup> TRIONFETTI, M., BINGEN, A., MARTINEZ, E., "Estudio del impacto de las nuevas formas de trabajo sobre la salud de los trabajadores", *IUSLabor*, 2/2019, Universitat Pompeu Fabra, 2019, p. 50, disponible en <https://www.upf.edu/documents/3885005/227528459/3.Trionfetti+et+al.pdf/3488e9c6-0108-4ae1-1d1b-1ba24d537d5a>; FERRANDO, M., "La tutela colectiva de los derechos de los trabajadores que operan a través de plataformas colaborativas", en ALFONSO, R. y VALERO, J. (Dirs.), *Retos jurídicos de la economía colaborativa en el contexto digital*, Editorial Aranzadi, Navarra, 2017, p. 456; MELLA, L., "Los derechos laborales y de protección social de los prestadores de servicios mediante plataformas digitales", en RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. (Dir.), *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid, 2018, p. 102; DAGNINO, E., "Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, Nº 3, ADAPT University Press, 2015, pp. 24-25, disponible en [http://ejcls.adapt.it/index.php/rld\\_e\\_adapt/article/view/303/391](http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/303/391).

<sup>5</sup> Véase, por ejemplo, el informe sobre la evaluación de cumplimiento de principios de trabajo justo elaborado por el equipo de Fairwork Uruguay, de la Universidad Católica del Uruguay. Fairwork (2023) *Fairwork Uruguay Puntuaciones 2023: La precariedad laboral versus la promesa de flexibilidad y autonomía en la economía de plataformas*. Montevideo, Uruguay; Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania. Disponible en <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-uruguay-ratings-2023-precarity-vs-the-promise-of-flexibility-and-autonomy-in-the-platform-economy/>.

central sindical (PIT-CNT), así como por parte de los partidos políticos, incluso aquellos con mayor cercanía al movimiento obrero. Un ejemplo de ello fue el rechazo de la UNOTT para que UCTRADU ingresara a su organización<sup>6</sup>.

En ese contexto, del testimonio de trabajadores y representantes de las agrupaciones surge que la canalización de reclamos de carácter colectivo ha sido difícil de concretar, tanto mediante planteos directos a las empresas propietarias de estas plataformas digitales, así como a través de la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en instancias de negociación colectiva tripartitas en la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA). Algunas de las empresas de plataformas incluso se oponen a participar de estas instancias de negociación y a recibir planteos, tanto colectivos como individuales. Debemos resaltar que esta no es la situación de todas las empresas, existiendo algunos casos –fundamentalmente locales como SoyDelivery– que han manifestado mayor apertura a la negociación con trabajadores.

### 3. Los conflictos laborales individuales y su judicialización como alternativa para la protección de los derechos de los trabajadores

Ante un modelo de trabajo precario y frente a la imposibilidad de reivindicar colectivamente mejores condiciones de trabajo, los trabajadores de plataformas offline han sido empujados hacia la utilización de otra alternativa para obtener un reconocimiento de derechos laborales básicos. Debido a esto, se ha dirimido el problema de la determinación del verdadero status laboral ante la justicia del trabajo, mediante el planteo de conflictos laborales individuales, algunos de ellos plurisubjetivos<sup>7</sup>.

El camino para llevar adelante este tipo de reclamos judiciales está regulado por las leyes 18.572 y 18.847, que han reglamentado procesos laborales abreviados a tal fin. En concreto, antes de iniciar un reclamo judicial, los trabajadores deben solicitar una audiencia de conciliación ante el MTSS, detallando los hechos, rubros y montos que se reclamarán en el futuro proceso ante la justicia laboral. En dicha instancia administrativa, se fija una fecha y hora a la que deben comparecer tanto el trabajador como la empresa propietaria de la plataforma digital, a efectos de tentar la conciliación. En caso de arribarse a un acuerdo, el conflicto individual concluirá con un acta de acuerdo y se evitará el inicio de un futuro juicio. En caso contrario, se labrará un acta de inútil tentativa de conciliación, que permitirá al trabajador iniciar el proceso laboral correspondiente ante la justicia del trabajo.

En ese marco, lo casos que no hayan podido ser solucionados en vía administrativa ante el MTSS por falta de acuerdo entre las partes, pueden derivar en reclamos judiciales, ante los Juzgados Letrados del Trabajo de la Capital en Montevideo. También es posible que intervengan otros organismos fuera de la capital como, por ejemplo, los Juzgados Letrados de Maldonado con competencia laboral, en aquellos casos que refieran a aplicaciones que operan en ese departamento.

---

<sup>6</sup> El País, *Uno de los sindicatos de trabajadores de Uber pidió integrarse a la Unott, pero esa federación no se lo permitió*, Sección Negocios, 19.07.2024. Disponible en: <https://www.elpais.com.uy/negocios/noticias/uno-de-los-sindicatos-de-trabajadores-de-uber-pidio-integrarse-a-la-unott-pero-esa-federacion-no-se-lo-permitio>.

<sup>7</sup> En contraposición a los conflictos colectivos de trabajo, en donde quien participa es el sujeto colectivo representante de los trabajadores (gremio o sindicato), los conflictos individuales del trabajo se refieren a todos los restantes, ya sea planteados por un trabajador o una pluralidad de trabajadores.



Estos procesos judiciales también pueden culminar en un acuerdo, ya que el Tribunal interviniente debe tentar la conciliación entre las partes al momento de celebrarse la audiencia única, y sin perjuicio de ello, aún si no se alcanzare un acuerdo en ese momento, el trabajador y la empresa tienen la libertad de acordar (con fines transaccionales) en cualquier etapa del proceso antes del dictado de la sentencia definitiva.

Hasta la fecha no tenemos conocimiento de que información administrativa proveniente de la sistematización de los reclamos judiciales haya sido utilizada para explorar la conflictividad laboral. Dada la mencionada ausencia de negociación colectiva en el empleo de plataformas offline, el estudio de estos datos se transforma en una oportunidad para observar empíricamente la conflictividad laboral en el sector.

#### **4. Una mirada preliminar a los datos de los conflictos laborales judiciales en la economía de plataformas en Uruguay**

Con el objetivo de analizar la magnitud de los conflictos laborales individuales que se canalizan a través de la judicialización, se propone cuantificar y analizar los casos vinculados a las empresas de plataformas offline, presentados ante la justicia laboral en Uruguay en los últimos años.

Para ello se realizó la recopilación y sistematización de información de expedientes de juicios laborales correspondientes al período 01/01/2015-25/11/2024, según datos oficiales del Poder Judicial (Oficina de Recepción y Distribución de Asuntos). Los casos se presentan por empresa según su nombre como son conocidas en el mercado, agrupando distintas empresas demandadas: Cabify (Cabify, Easy Taxi, Maxi Mobility), Pedidos Ya (Aravo, Delivery Hero, Pedidos Ya, Repartos Ya), Rappi (Brisanier y Rappi), Soy Delivery (Soy Delivery) y Uber (Uber BV y Uber Technologies Uruguay). La decisión metodológica de agrupar estas empresas se funda en su estrecha relación dentro del negocio, por ejemplo, porque conforman un conjunto económico, un grupo de empresas o relaciones similares.

Del procesamiento realizado se desprende que la cantidad de reclamos laborales presentados en la justicia entre 2015 y 2024 en Montevideo es de 267 casos. Tal como señala la Tabla 1 “Cantidad de casos judiciales laborales 2015-2024 Uruguay”, si se analizan los datos por empresa, Uber es la que concentra la mayor cantidad de conflictos judiciales individuales con un total de 205, mientras que PedidosYa tiene un total de 52, Cabify 7 y Rappi 3. La plataforma Soydelivery no ha registrado ningún reclamo durante el período.

### Cantidad de casos judiciales laborales 2015-2024 Uruguay

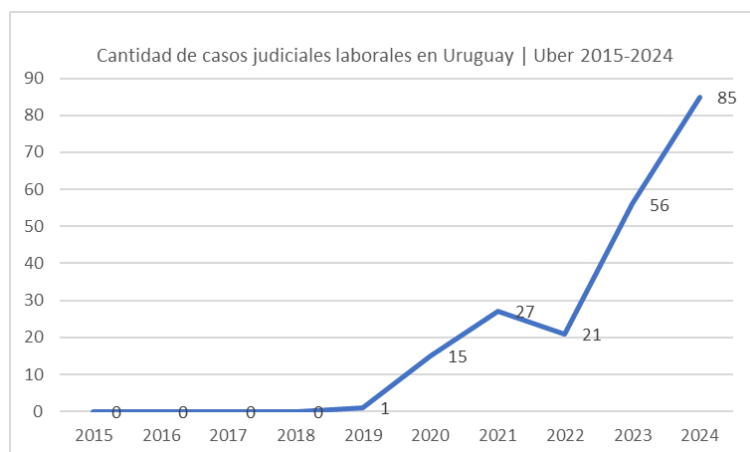
Empresa	Cantidad de casos laborales
	2015-2024
Uber	205
Pedidos Ya	52
Cabify	7
Rappi	3
Soy Delivery	0
Total	267

Fuente: Elaboración propia en base expedientes de juicios laborales, período 01/01/2015-25/11/2024, según datos oficiales del Poder Judicial.

Cabe destacar que Uber presenta la mayor cantidad de reclamos no sólo del sector (transporte de pasajeros), sino también en comparación al otro sector donde están presentes las aplicaciones (reparto). Incluso, la sumatoria de los reclamos laborales del resto de las aplicaciones (62), como lo son Cabify, PedidosYa, Rappi y Soydelivery, es significativamente menor a la cantidad de reclamos de similar naturaleza iniciados contra Uber.

Dada la cantidad de casos que presenta Uber, resulta de interés profundizar en su evolución. La empresa tuvo su primer y único reclamo iniciado en nuestro país en el año 2019, pasando a 15 casos en el 2020, 27 en 2021, 21 en 2022, aumentando a 56 en 2023 y 85 en 2024.

### Cantidad de casos judiciales laborales en Uruguay | Uber 2015-2024



Fuente: Elaboración propia en base expedientes de juicios laborales, período 01/01/2015-25/11/2024, según datos oficiales del Poder Judicial.

La leve disminución de los casos en el año 2022, en comparación al año anterior, puede explicarse por el enlentecimiento de los procesos judiciales debido a la pandemia del COVID-19, estrategias judiciales y las defensas procesales de las partes.

Más allá de la baja en 2022, se puede constatar que la plataforma Uber ha mostrado una clara tendencia de crecimiento en reclamos judiciales de los choferes desde el año 2019 hasta el año 2024. Esta tendencia ascendente puede tener diversos factores contextuales que van desde un empeoramiento de las condiciones laborales en años más recientes, pasando por una mayor concientización de los derechos laborales luego del incremento de reclamos, por mencionar algunos.

La cantidad de sentencias dictadas pudo haber influido en las decisiones individuales de los trabajadores de presentar sus reclamaciones judiciales. Es probable que, a medida que ha aumentado la cantidad de sentencias favorables para los trabajadores, la expectativa de éxito haya sido mayor para otros que estaban en situación de presentar sus reclamos.

A modo de cierre, el análisis exploratorio realizado acerca de la judicialización de la conflictividad laboral, nos permite visibilizar que las demandas y conflictos laborales existen en el sector de las plataformas offline y que, para el caso de UBER, se han incrementado a lo largo de los últimos años.

Del relevamiento realizado se pueden desprender algunas preguntas relevantes que contribuyan a comprender este nuevo escenario de conflictividades laborales alternativas hacia el futuro. Por ejemplo, si la judicialización del conflicto laboral en empresas de plataformas offline es similar, mayor o menor, a empresas del mismo rubro, que no operan mediante plataformas digitales. En un sentido similar, desconocemos si la concentración de conflictos judiciales individuales en ciertas empresas está vinculada a la cantidad de trabajadores o el dominio en el mercado, o es un aspecto más inherente al modelo de negocio de empresas particulares que tiene implicancias en las condiciones laborales de los trabajadores.

Desde una visión más holística, sería interesante pensar qué sucede con otras instancias de negociaciones individuales formales, como las que ocurren en el ámbito del MTSS. Desconocemos si el número de reclamos al MTSS se distribuye en forma similar al de la judicialización, o si estamos viendo una foto sesgada, ya que otras empresas evitan estas instancias al alcanzar acuerdos en ese ámbito. En caso de ser así, cabe preguntarnos qué tipo de acuerdos alcanzan, qué estrategias empresariales se aplican en ese ámbito y cómo se comparan con situaciones similares donde el trabajador se encuentra en un empleo donde la dependencia laboral se encuentra laudada por ley.

En resumen, los datos presentados en este informe sugieren que los trabajadores de la economía de plataformas recurren a la individualización del conflicto laboral como mecanismo alternativo de acción colectiva. También abren el camino al estudio de formas alternativas de conflictividad laboral en el país.

## Visión de los actores laborales

Todos los cierres de ciclo de un gobierno presentan desafíos y los actores sociales comienzan a esbozar sus intenciones en relación al quinquenio siguiente. Esto implica muchas veces miradas encontradas entre el movimiento sindical y el sector empresarial, quiénes van anunciando sus expectativas en lo que refiere a los distintos temas centrales de las relaciones laborales.

Hacia fin de año Diego O'Neill presentó las preocupaciones de la Confederación de Cámaras Empresariales que se centran en el trabajo, la seguridad social y la inserción internacional del país. En el discurso que realizó en la "Asamblea de Fin de Año" hizo énfasis en que "el crecimiento se genera fundamentalmente a raíz del sector privado, que es el gran generador de riqueza" y que quién esté en el Ministerio de Trabajo deberá "ser equilibrado y escuchar las problemáticas tanto de las empresas como de los trabajadores". Explicó que como sector empresarial tienen como principal desafío "el aumento de la productividad, que pasa, fundamentalmente, por la incorporación de tecnología, por la digitalización, por la innovación y la capacitación de los trabajadores".

En un documento que se presentó en la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay (CCSU) junto con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INFOP) se plantea que uno de los desafíos futuros del gobierno entrante es que "pueda crear lineamientos que considere la realidad de las MIPYMES distinguiendo por tamaño de empresa (micro, pequeñas, medianas y grandes), lograr mecanismos de solución de conflictos que sean más ágiles y eficientes sancionando el no cumplimiento del procedimiento establecido, que facilite e institucionalice mecanismos de descuelgue y denuncia de los convenios colectivos ante incumplimientos"<sup>8</sup>. (pág. 30 – Análisis de la 10.ma ronda de Consejos de Salarios en el sector Comercio y Servicios).

El ministro de Trabajo, Mario Arizti, durante la presentación de dicho documento expresó en línea con lo anterior que "En los Consejos de Salarios hay que contemplar las heterogeneidades a nivel de los distintos sectores y empresas", destacó que durante el período hubo voluntad de diálogo con las Cámaras Empresariales y que "la negociación colectiva es muy útil para adaptarse a los cambios que se están dando en el mundo del trabajo y hay que trabajar en la rigidez de las normas".

A la misma vez, cerrando el presente informe, están sucediendo las primeras declaraciones del ministro de Trabajo designado por Yamandú Orsi, Juan Castillo quién expresó "Pusimos de manifiesto que nuestra razón de ser está en actuar por las transformaciones que benefician a las grandes mayorías". Se prevé que en las próximas semanas el PIT-CNT se vuelva a reunir con el nuevo ministro y con el presidente electo con el objetivo de presentar un documento en el que se pondrán de manifiesto temas como la informalidad laboral, la precarización y la rediscusión de temas claves que durante este período fueron modificados como ser el de las ocupaciones de los lugares de trabajo.

Marcelo Adbala, presidente del PIT-CNT, declaró que Juan Castillo "viene de las entrañas del movimiento sindical" y que "se comenzará un diálogo nacional sobre trabajo de calidad y sobre seguridad social, una discusión sobre una ley de 40 horas de trabajo semanal y el panorama para la ronda de negociación colectiva de junio de 2025".

---

<sup>8</sup> Análisis de la Décima ronda de Consejos de Salarios en el sector Comercio y Servicios, pág. 30.

Vinculado a la ronda de negociación colectiva, Castillo declaró que compartía la intención del ministro de Economía designado por Orsi, Gabriel Oddone, sobre “incluir productividad, así como establecer ajustes en categorías y sectores, acorde a la realidad productiva” pero en el marco de la discusión tripartita “estos temas no serán impuestos por el gobierno, deberán resolverse en la discusión tripartita entre trabajadores y empresarios”.

Con relación al vínculo con la central sindical, Castillo comentó que espera que “el diálogo sea más fluido y por los canales normales con el PIT-CNT, pero también con sus sindicatos, con los trabajadores y las trabajadoras en general, públicos y privados”.

Desde la central sindical se han realizado anuncios vinculados con el interés de poner énfasis en los “veinticincomilpesistas” así como en continuar afianzando conquistas en la negociación en Consejos de Salarios que tengan que ver con temas claves para los trabajadores y que trasciendan lo meramente salarial.

En relación con otros temas centrales de las relaciones laborales, el PIT- CNT realizó un evento para presentar un informe al que llamaron Documento Cero, que busca introducir el tema de la inteligencia artificial y un abordaje de su impacto en las relaciones laborales. Milton Castellanos comentó al respecto que “este primer trabajo tiene como meta empezar a introducir la discusión del tema en la negociación colectiva 2025”. El PIT CNT también reitera la necesidad de pensar la negociación por cadena productiva en algunos sectores donde todos sus eslabones se desarrollan en el país, así como promover la negociación por empresa para complementar la que se desarrolla a nivel de sector de actividad.

Vinculado a los lineamientos salariales, el PIT CNT declara que “los contenidos de la negociación salarial han estado muy ceñidos a los lineamientos que presenta el Poder Ejecutivo, que a su vez suelen ser bastante rígidos”. Alejandra Pico, economista del Instituto Cuesta Duarte, declaró que “Se debe sofisticar la negociación y pensar en nuevos indicadores para incorporar. Un primer requisito es la necesidad de un mayor flujo de información entre las partes”.

Otro tema muy presente en la agenda es la reducción de la jornada de trabajo. El nuevo ministro de Trabajo ha manifestado su interés en un debate en el marco de acuerdos tripartitos: “Primero habrá que debatirlo, discutirlo, escuchar la opinión de los actores, y luego, si esto merece que tenga una cobertura legal, habrá que enviar el proyecto de ley”.

Desde el sector empresarial ya se han realizado declaraciones vinculadas a este tema, posicionándose con una visión más moderada sobre la implementación a nivel general de los sectores de actividad, pero con apertura al análisis. Richard Read, asesor de Yamandú Orsi en este período, planteó a propósito del debate público entorno a este tema que es viable que todos los trabajadores se vuelquen a las seis horas, tal como lo logró el sector de la bebida” y que el Estado debe ocupar un rol central para su implementación, dando apoyo para aquellas empresas que no se sostienen con la jornada de seis horas.

Julio Lestido, presidente de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay por declaró que si se avanza con la reducción de la jornada “no sería para todos los sectores por igual” y mencionó la importancia de profundizar en el tema de la productividad ya que es muy heterogénea entre las empresas incluso dentro de la misma actividad.

## Perspectivas

En el año entrante comienza un nuevo período de gobierno de otro partido político al actual y le tocará afrontar una nueva ronda de Consejos de Salarios por lo que parte de la conflictividad del 2025 se verá determinada por lo que termine sucediendo en dicho ámbito. Si bien han existido declaraciones de los actores laborales sobre las expectativas en cuanto a los lineamientos que guiarán la negociación colectiva privada, hasta no conocer las pautas oficiales no se sabrá cuál será el camino propuesto. Como es sabido, la discusión del presupuesto quinquenal en el primer año de gobierno también suele provocar conflictividad laboral.

Durante el 2025 además el PIT-CNT celebrará su XV Congreso Nacional y continuará, de acuerdo con declaraciones de sus dirigentes, con intenciones de avanzar en la reducción de la jornada laboral, así como revisar temas considerados claves que sufrieron modificaciones en el período anterior como ser el de las ocupaciones en los lugares de trabajo.

Otro tema que terminado el año resulta importante encarar hacia el futuro próximo parece ser la competitividad y la productividad de las empresas, así como la capacitación de los trabajadores. Durante el 2024 se llevó adelante en la órbita del Consejo Superior Tripartito en el Ministerio de Trabajo una Comisión de Productividad con el objetivo de buscar consensos en la manera de abordarla en los distintos sectores de actividad. En la medida que estos ámbitos -u otros nuevos- continúen buscando generar una mirada común para el desarrollo de las empresas y los trabajadores del país, se podrá ir pensando en mejorar la calidad de la información y acompasar las expectativas que tienen los actores en avanzar con otros temas como la reducción de la jornada o la modernización de los Consejos de Salarios.

Finalmente, debido a la histórica cercanía entre el movimiento sindical y el Frente Amplio, se podría esperar menor conflictividad laboral debido a que existe coincidencia en temas claves. Sin embargo, ese es solo uno de los aspectos a considerar cuando le damos una mirada cualitativa a la estadística. Podría ocurrir que se modifique el eje de reivindicaciones y que existan menos conflictos en contra de políticas laborales que proponga el gobierno entrante pero que en la medida que ocurran cierres de empresas y que el contexto continúe incierto en algunos sectores de actividad, el conflicto continúe siendo la medida adoptada por los trabajadores como lo ha sido desde que se lleva la medición del índice.