

# Informe de Investigación

Consejos de Salarios

Mayo 2026

## Encuesta y grupos de conversación sobre Consejos de Salarios 2025

Facultad de Psicología - Udelar

 **CUESTA DUARTE**  
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN DEL PIT-CNT

Financia:  
**INEFOP**  
INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO  
Y FORMACIÓN PROFESIONAL

# Informe de Investigación

## Encuesta y grupos de conversación sobre Consejos de Salarios - 2025

Instituto Cuesta Duarte (PIT-CNT) — Facultad de Psicología (UdelaR)

Dpto. de Psicología Social

Héctor Seco. Cyntia Buffa. Martina Fernández. Jorge Peloché

# Objetivos







Relevar las percepciones, trayectorias y valoraciones de delegadas y delegados sindicales que participan en los Consejos de Salarios, con foco en la Ronda 2025.



Metodológicamente, la investigación combinó el diseño y la aplicación de una encuesta autoadministrada con la realización de grupos de conversación sectoriales, con el propósito de integrar información cuantitativa y cualitativa que permitiera captar tanto tendencias generales como matices y experiencias situadas.

# Objetivos específicos

-  Caracterizar los perfiles de negociación colectiva en términos de experiencia, inserción sectorial y responsabilidades asumidas.
-  Identificar las principales limitaciones estructurales y operativas del sistema de Consejos de Salarios.
-  Relevar los temas no salariales que los actores sindicales consideran prioritarios para ampliar y fortalecer la agenda de negociación colectiva.
-  Contribuir a la producción de insumos técnicos para la reflexión estratégica del movimiento sindical.

# La encuesta

Incluyó preguntas cerradas y tres preguntas abiertas centrales:

- ① ¿Cuál es la mayor dificultad que usted encuentra en el sistema de los Consejos de Salarios?
- ② ¿Qué cambios le haría a la organización de los Consejos de Salarios?
- ③ ¿Qué temas o asuntos, más allá de los salariales, son prioritarios definir y/o alcanzar?

Se recibieron 67 respuestas válidas en las preguntas abiertas de un total de población objetivo de 96 delegados entre titulares y suplentes

# Perfiles de los encuestados



En **términos etarios**, el colectivo presenta una amplitud significativa, con edades que oscilan entre los 28 y los 68 años y un promedio cercano a los 50 años. Este dato sugiere un perfil predominantemente experimentado.



Desde el punto de vista de **género**, se observa una clara mayoría masculina (67,7%), frente a una participación femenina del 30,9% y una presencia marginal de otras identidades (1,5).



En relación con el **nivel educativo**, predominan trayectorias de educación media y media incompleta, destacándose secundaria incompleta (26,5%) y universidad incompleta (20,6%) como las categorías más frecuentes. Esto plantea desafíos en términos de formación técnica específica para la negociación.

# Opiniones de la encuesta



No se observan posiciones fuertemente polarizadas, sino evaluaciones matizadas que combinan reconocimiento del espacio con una mirada crítica sobre su funcionamiento efectivo.



En concreto en las opiniones sobre el funcionamiento de los Consejos de Salarios, una mayoría significativa (74,2%) considera que los temas relevantes están efectivamente presentes en la agenda de negociación. Un 25,8% entiende que no lo están,



Este patrón resulta coherente con el perfil observado: negociadores y negociadoras con trayectoria, experiencia acumulada y conocimiento del proceso, que valoran la herramienta institucional pero no desconocen sus restricciones operativas y políticas.

## En suma



Los datos cuantitativos muestran un colectivo experimentado, mayoritariamente masculino y con trayectorias educativas diversas, que participa en un espacio reconocido como legítimo pero atravesado por tensiones relativas a agenda e incidencia



La coexistencia entre reconocimiento del espacio y señalamiento de límites en la agenda o en la capacidad de incidencia expresa una mirada realista y situada sobre el funcionamiento de la negociación colectiva.

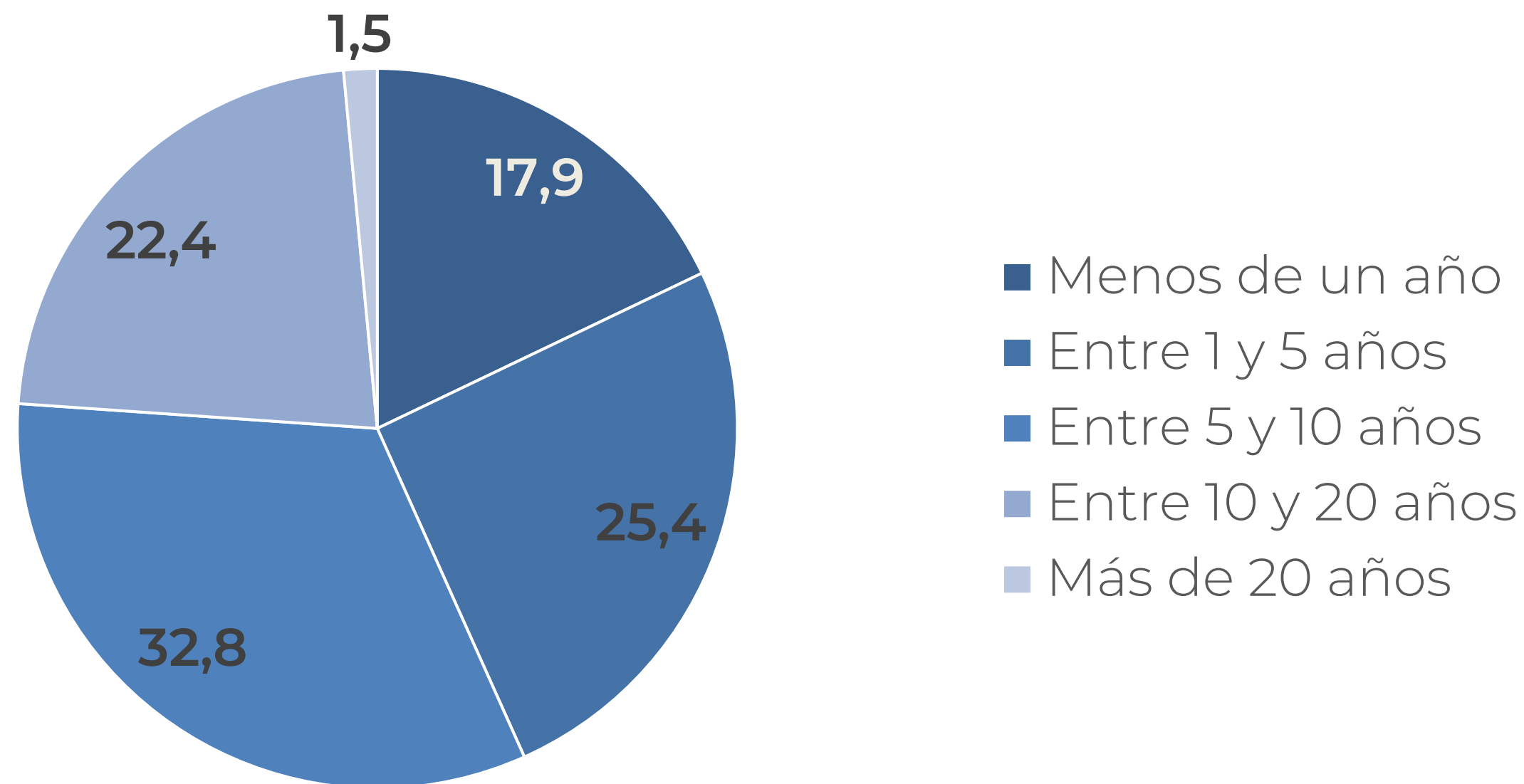


No se trata de una deslegitimación del dispositivo, sino de una identificación de tensiones propias de un campo atravesado por relaciones de poder, restricciones normativas y disputas distributivas.

# Algunas respuestas abiertas en la encuesta

¿Cuánto hace que es representante a nivel del grupo madre de CCSS?

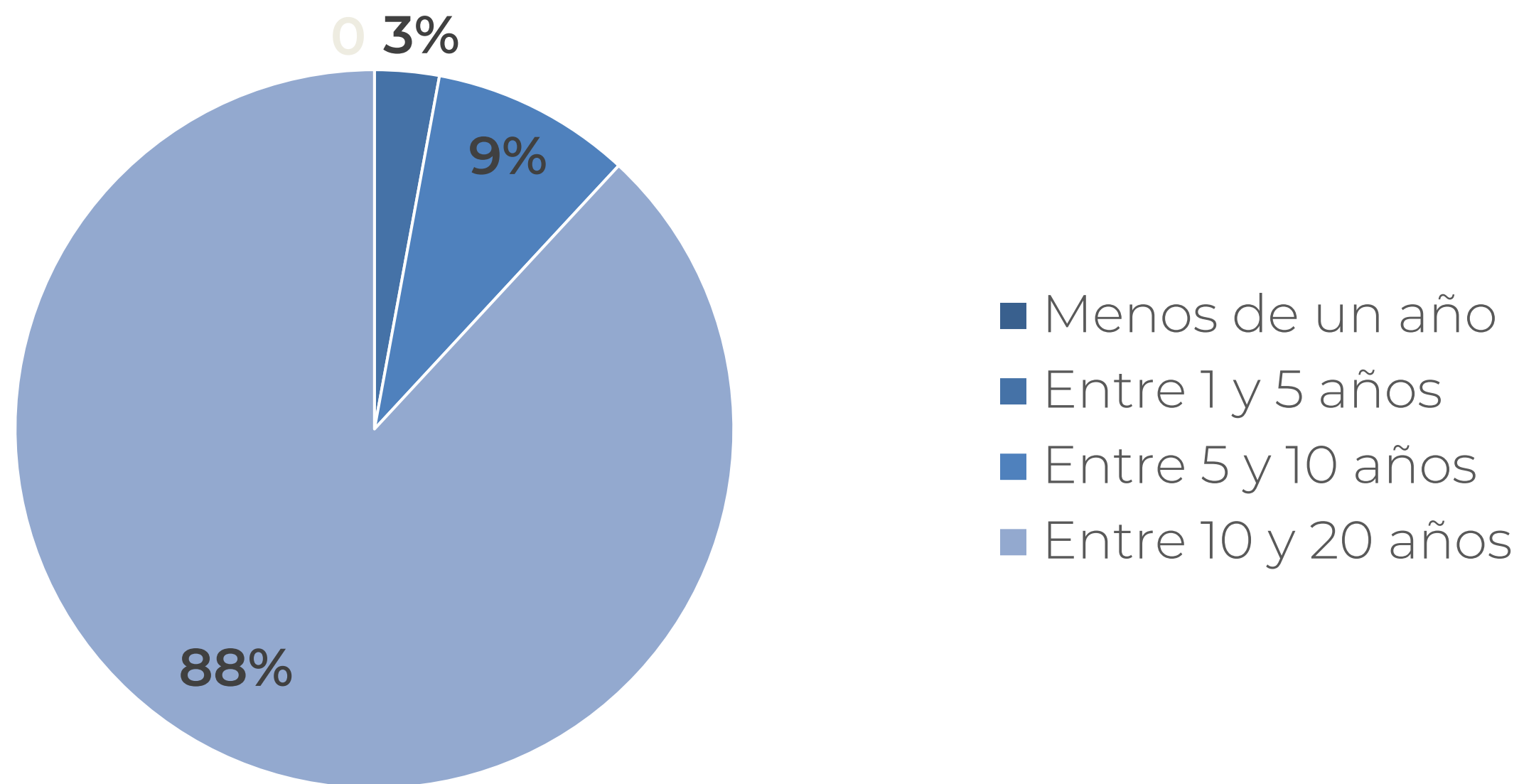
67 respuestas



# Antigüedad en la rama de actividad

Indique cuánto tiempo hace que trabaja en esta rama de actividad

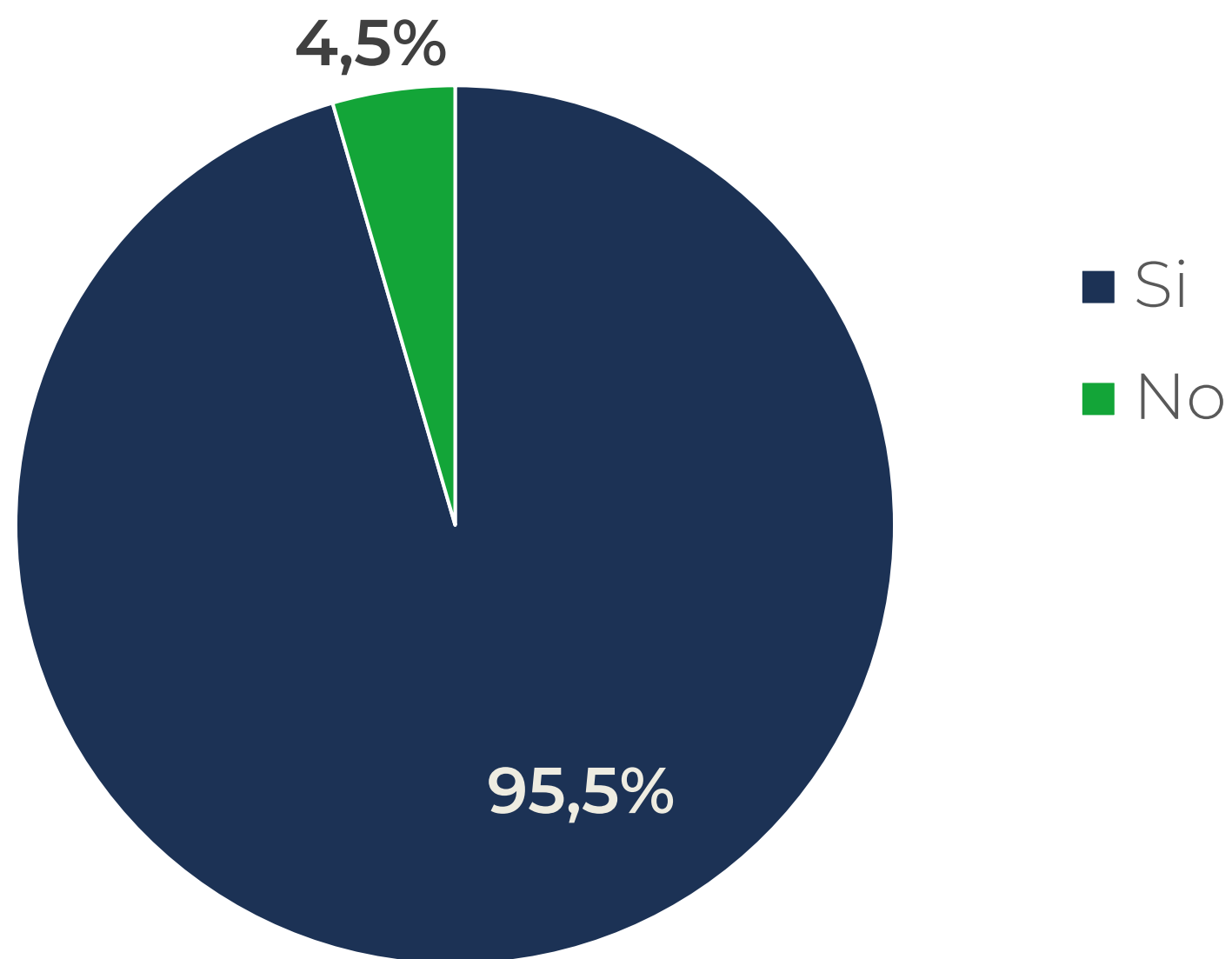
67 respuestas



# Experiencia de los delegados

¿Usted participa habitualmente en las mesas de negociación colectiva de su sindicato?

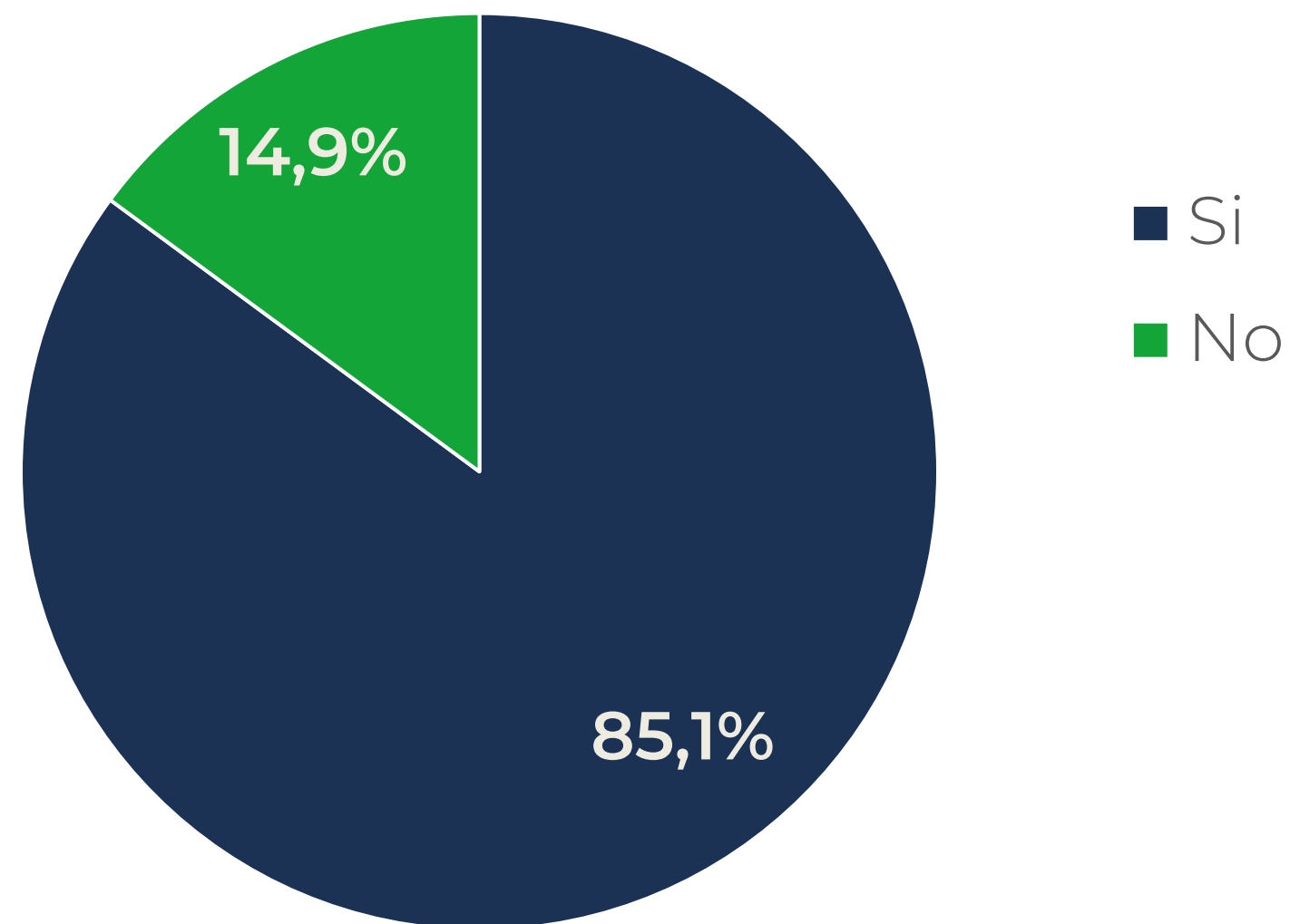
67 respuestas



# Apoyo técnico del Cuesta Duarte

Durante el proceso de negociación, ¿tuvo o tiene apoyo técnico (acceso a informes, y/o asesoramiento) del Instituto Cuesta Duarte?

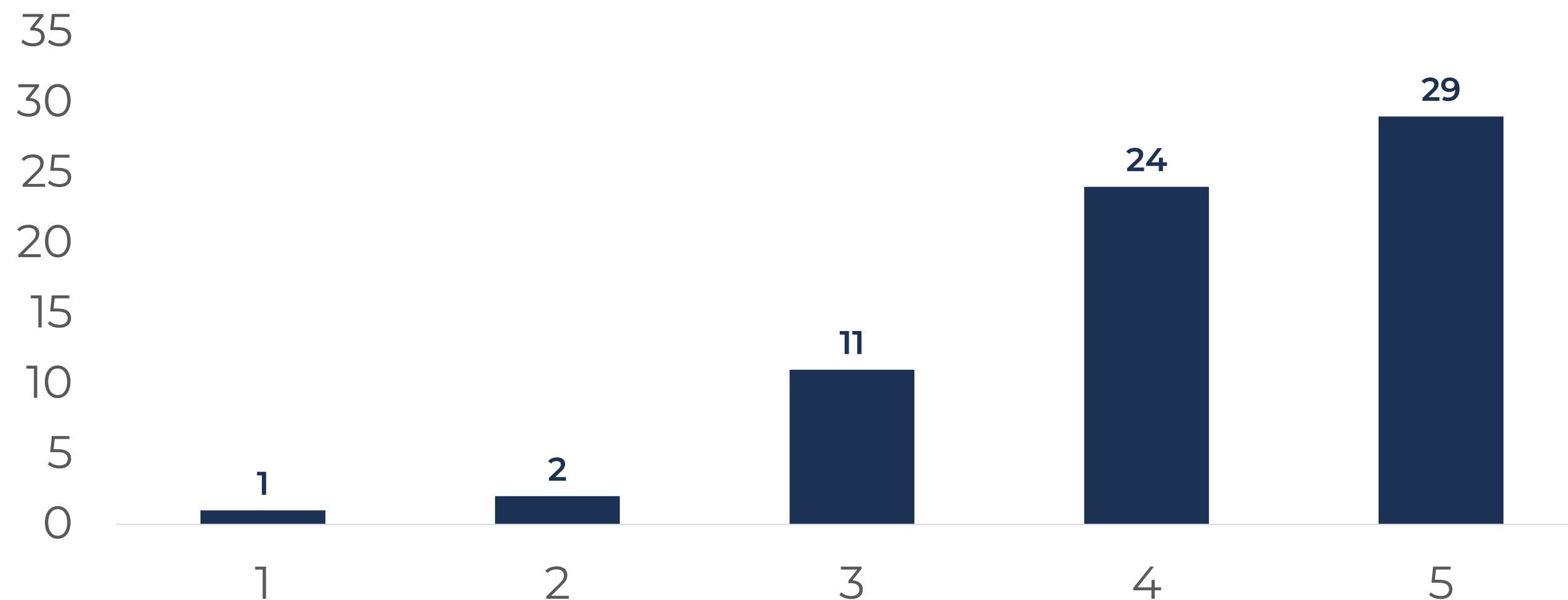
67 respuestas



# Sistema de Negociación Colectiva | Valoración

En una escala del 1 al 5, en donde 1 es muy mala y 5 muy buena, ¿qué valor le atribuiría al sistema de negociación colectiva?

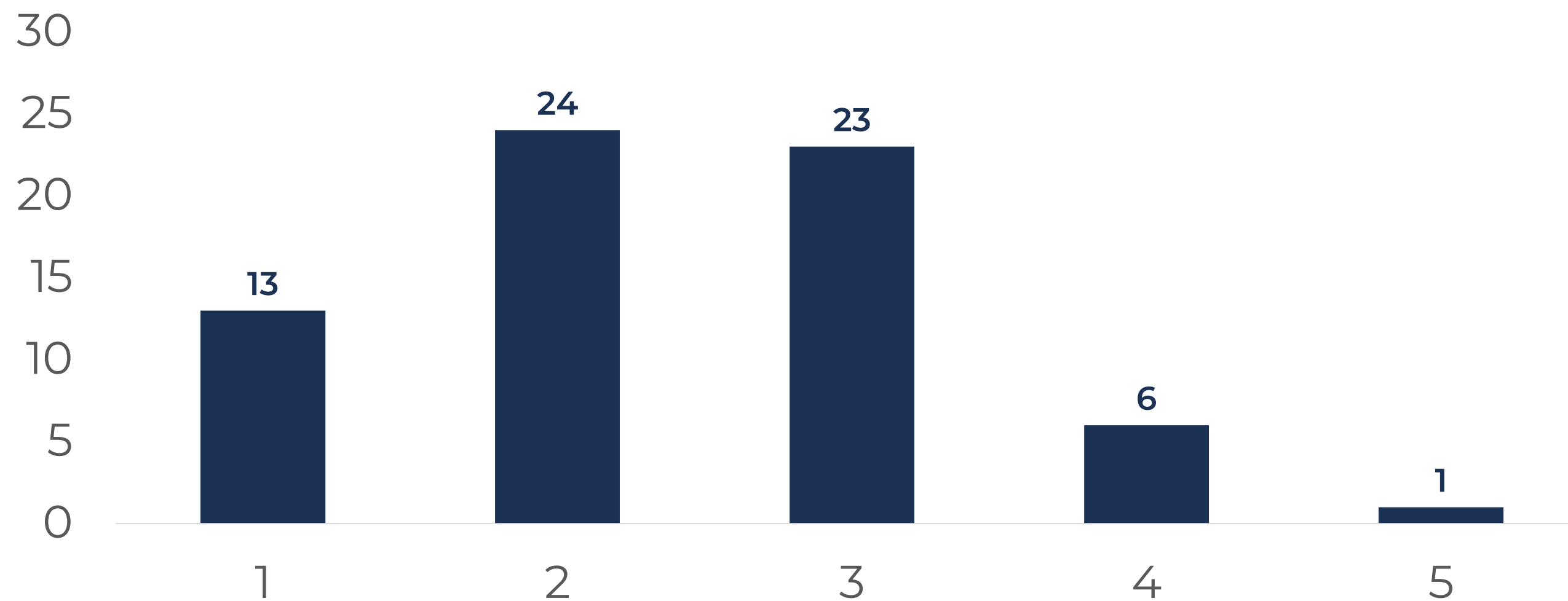
67 respuestas



# Pauta del Poder Ejecutivo | Valoración

¿Cómo valora las pautas del Poder Ejecutivo para esta ronda?

67 respuestas



# Mayores dificultades en la negociación

Cuatro dimensiones que agrupan las respuestas recibidas:

- ① **Dimensión política (49,25%)**
- ② **Organización del funcionamiento de los Consejos (22,39%)**
- ③ **Dimensión normativa (16,42%)**
- ④ **Organización del trabajo (residual)**

# Dimensión Política

Las pautas salariales definidas por el Poder Ejecutivo.

La rigidez o bajo margen para negociar por encima de las pautas.

La falta de voluntad negociadora de las cámaras empresariales.

La percepción de negociación de mala fe.

La falta de herramientas para obligar a negociar.

# Organización del funcionamiento

Plazos insuficientes.

Escasa frecuencia de reuniones

Problemas de representación.

Burocracia. Formación de personal del MTSS

Dificultades operativas en subgrupos.

# Dimensión normativa

Falta de obligación empresarial de presentar balances.

Debilidad de sanciones ante incumplimientos.

Limitaciones legales para ampliar agenda.

Dificultades para hacer cumplir acuerdos.

# Organización del trabajo

Refiere a desactualización de categorías y adaptación insuficiente a nuevas formas de trabajo.

# Cambios propuestos en el sistema

Las propuestas de cambio muestran una distribución diferente a la que se expresó en mayores dificultades.

- ① **Dimensión normativa (41,94%)**
- ② **Dimensión política (23,88%)**
- ③ **Organización del funcionamiento (17,91%)**
- ④ **Organización del trabajo (menor proporción)**

# Principales propuestas mencionadas

Obligatoriedad de presentar información económica empresarial.

Incorporar como de resolución obligatoria los temas no salariales.

Dar mayores facultades al MTSS.

Limitar la atomización de grupos y subgrupos.

Revisar categorías de manera sistemática.

Concentrar más discusiones en los grupos madre.

Adaptar el sistema a las transformaciones del mundo del trabajo.

## Por lo cual

Mientras que las dificultades se atribuyen principalmente a factores políticos coyunturales, los cambios propuestos apuntan con mayor fuerza a modificaciones normativas estructurales.

# Temas no salariales para incorporar

## a) Derechos laborales ampliados

Cuidados

Licencias especiales

Libertad sindical

Protocolos de acoso y violencia

Fondos sociales

Estabilidad laboral

# Temas no salariales para incorporar

b) La salud mental aparece como uno de los temas más reiterados.

Necesidad de protocolos

Reducción de jornada

Días especiales

Fondo específico de salud mental

Condiciones laborales vinculadas al bienestar

# Temas no salariales para incorporar

## c) Organización del trabajo

Reducción de la jornada laboral

Revisión de categorías

Productividad

Tercerización

Reconversión laboral

Formación profesional

# Temas no salariales para incorporar

## d) Género

Equidad Salarial

Corresponsabilidad en cuidados

Inclusión y protocolos específicos

# Ejes transversales entre encuesta y grupos de discusión

Integrando encuesta y grupos, emergen cinco desafíos estructurales:

- ① Ampliar el alcance material de la negociación colectiva.
- ② Revisar la atomización del sistema de grupos y subgrupos.
- ③ Incorporar la cadena de valor y regular la tercerización.
- ④ Fortalecer el acceso a información económica empresarial.
- ⑤ Actualizar el sistema frente a transformaciones del mundo del trabajo.

# Desajustes del sistema

## Desajuste político

- Las pautas salariales definidas por el Poder Ejecutivo son señaladas como uno de los principales condicionantes del proceso negociador.

## Desajuste normativo

- La no obligación empresarial de presentar información económica.
- La no existencia de sanciones efectivas ante incumplimientos para ambas partes.
- La no obligatoriedad de discutir y tomar resolución sobre temas no salariales.
- La no actualización periódica de categorías laborales.

## Desajuste estructural frente al cambio del mundo del trabajo:

- La expansión de la tercerización, la fragmentación productiva, la automatización y las nuevas formas de contratación no encuentran una respuesta orgánica en la estructura actual de negociación por rama.

# Desafíos Estratégicos

---

Revisar la arquitectura de grupos y subgrupos, evaluando criterios de concentración y articulación sectorial.

---

Incorporar mecanismos obligatorios de acceso a información económica.

---

Establecer lineamientos mínimos no salariales obligatorios.

---

Actualizar el sistema frente a procesos de tercerización y fragmentación productiva.

---

Reposicionar a los Consejos de Salarios como ámbito integral de gobernanza laboral y no exclusivamente salarial.

---

En ese marco fortalecer la capacitación de los equipos del MTSS.

## Para cerrar

---

La evidencia recogida confirma que la participación en los Consejos de Salarios no se limita a una instancia técnico-normativa, sino que constituye un espacio complejo de construcción política, aprendizaje colectivo y disputa de sentidos.

---

Las encuestas muestran que la experiencia negociadora está atravesada por factores estructurales —asimetrías de poder, recursos organizativos, marcos normativos— pero también por dimensiones subjetivas vinculadas a la identidad sindical, la trayectoria personal y el reconocimiento entre pares.



Este documento se ha realizado con el apoyo de INEFOP.  
Las opiniones expresadas son responsabilidad exclusiva del Instituto Cuesta Duarte

[www.cuestaduarte.org.uy](http://www.cuestaduarte.org.uy)