

Junio 2026

Serie de Informes Negociación Colectiva

Formación Profesional y Capacitación en las resoluciones de Consejos de Salarios

Estado de situación a la 11va ronda
de Consejos de Salarios

Introducción

El presente Informe tiene como objetivo analizar el abordaje de la formación profesional y la capacitación en la negociación colectiva a partir del análisis de las cláusulas incorporadas en las resoluciones de Consejos de Salarios del sector privado de 2005 a la fecha.

En este sentido, el relevamiento abarca lo acordado en las diferentes unidades de negociación desde la primera ronda de Consejos de Salarios a la primera fase de la undécima ronda, es decir la que se llevó adelante durante el segundo semestre de 2025.

Cabe señalar que solamente se tuvieron en cuenta en el trabajo, aquellas cláusulas incorporadas de forma permanente o actualmente vigentes, dejando de lado aquellas que establecían expresamente una fecha de finalización.

La formación profesional y la capacitación en Uruguay

En nuestro país, el Sistema Nacional de Educación, consolidado en su estructura actual en el año 2008, refiere al conjunto de propuestas educativas integradas y articuladas para todos los habitantes del país, a lo largo de todo el ciclo de vida. Este sistema abarca tanto la educación formal como la no formal.

El Derecho a la educación y la formación profesional constituye un derecho humano fundamental. Y el Sistema Nacional de Formación Profesional (SNFP) es el ámbito interinstitucional y tripartito de articulación de las Políticas Públicas en materia de formación profesional, tendiente a favorecer y potenciar el vínculo entre el mundo del trabajo y de la educación, y a promover su complementariedad, permitiendo la continuidad educativa y el mejor desarrollo laboral de todos los habitantes de la República

Concomitantemente, existen distintos programas de formación profesional, tanto a nivel público como privado. En la esfera pública, destacan la Educación Técnico Profesional -Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU) y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)-, a la vez que existen distintos programas estatales de formación específica y de desarrollo de capacidades transversales.

El INEFOP, creado por ley en el año 2008, es una persona pública no estatal de gobernanza tripartita (su directorio está compuesto por representantes del

gobierno del sector empresarial y de los trabajadores), que tiene entre sus cometidos fundamentales el diseño de políticas de empleo y formación profesional en el sector privado. En materia de formación profesional en concreto, de acuerdo a la ley, es cometido del INEFOP “diseñar y gestionar programas de formación profesional para desempleados, personas o grupos de personas con dificultades de inserción laboral mediante acuerdos con instituciones públicas o privadas”.

Asimismo, la ley establece que el INEFOP deberá: “promover la formación continua y la normalización de competencias en el marco de la negociación colectiva y financiar las propuestas que, originadas en convenios colectivos, se consideren viables y se contemplen en el presupuesto anual”. En el marco de esta institucionalidad existen espacios sectoriales en los que los actores sociales, trabajadores y empleadores, acuerdan planes de formación específicos financiados por el Instituto.

Relevancia del análisis

Un informe reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) titulado "Aprendizaje permanente y competencias para el futuro", plantea la relevancia del aprendizaje a lo largo de la vida. Asimismo, señala que el desarrollo de competencias es fundamental para la resiliencia y la inclusión en un mercado laboral que ha sido convulsionado por la tecnología y que se enfrenta a grandes incertidumbres.

El documento propone un concepto integral de aprendizaje permanente (ver pág. 11), pensado como un proceso continuo que abarca el aprendizaje formal, no formal e informal en la educación, el trabajo y la sociedad. En el mismo se identifican una serie de competencias claves para el futuro, entre las que se destacan las competencias socioemocionales y cognitivas, las que siguen siendo fundamentales y se asocian sistemáticamente con salarios más elevados. Al mismo tiempo, se resaltan las habilidades básicas como la planificación y resolución de problemas, entre otras. Se consideran trascendentes las habilidades digitales en general, las que incluyen la alfabetización digital básica, el uso de software específico y habilidades avanzadas en inteligencia artificial (IA) y aprendizaje automático.

Es interesante cómo el documento destaca, por un lado, las competencias descritas, y por otro, resalta la necesidad de rescatar las competencias manuales, que siguen siendo esenciales en muchos sectores de actividad.

En resumen, de acuerdo con el documento de la OIT, en el futuro el mercado de trabajo no valorará competencias aisladas sino perfiles híbridos que combinen, por ejemplo, destrezas digitales con trabajo en equipo o pericia manual con habilidades cognitivas. Para mantener estas capacidades, el documento subraya que el aprendizaje permanente es una responsabilidad compartida entre gobiernos, empleadores y trabajadores.

De esta manera, la formación a lo largo de la vida se sigue visualizando como un componente diferenciador en las trayectorias laborales de las personas. Del documento también se desprende la importancia otorgada a la construcción de la gobernanza y a la relevancia asignada al diálogo social entre gobiernos y empleadores.

Alcance del informe

El presente Informe considera únicamente el abordaje de la negociación colectiva respecto a la formación profesional y la capacitación para el desempeño de las tareas que realizan o aspiran a realizar los trabajadores, en función de la categoría de trabajo y el sector de actividad en que se desempeñan. También se tiene en cuenta el abordaje de la capacitación transversal o relativa a temas no específicamente vinculados a las tareas que realizan las personas en los distintos sectores.

La promoción de la educación formal en el marco de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva se suele plasmar en la asignación de licencias por estudio superiores a las previstas en la normativa general, cuyo análisis no es objeto de este Informe.

Análisis de las cláusulas incorporadas

Si bien ningún actor desconoce el valor de la formación profesional y de la capacitación permanente, la incorporación de cláusulas vinculadas a estos aspectos en la negociación colectiva continúa siendo un asunto relativamente marginal. Además, buena parte de estas cláusulas son declarativas en el sentido de que establecen la aspiración de llevar adelante de manera conjunta programas, planes y cursos de formación profesional y capacitación, pero sin estipular compromisos claros o plazos concretos para hacerlo.

En las secciones que siguen se extraen las principales conclusiones del análisis de las cláusulas de formación profesional y capacitación incorporadas en las distintas rondas de negociación colectiva que transcurrieron de 2005 a la fecha.

Para esto, se clasifican las cláusulas en dos grandes grupos: por un lado, las que refieren a formación profesional y capacitación para el desempeño de la tarea; y por otro, las cláusulas de capacitación transversal, entendidas como aquellas que no se vinculan directamente con una tarea o sector específico de actividad, sino que refieren a aspectos que cruzan transversalmente distintas ramas y tareas.

El objetivo es que de este análisis se extraigan conclusiones en torno a cómo es abordada la formación profesional y la capacitación en la negociación colectiva en Uruguay, que permitan fortalecer su tratamiento y potenciar la capacidad de estas herramientas.

i. Formación profesional y capacitación vinculada al desempeño de la tarea

En términos cuantitativos, de 2005 a la fecha encontramos unas 61 cláusulas vinculadas a la formación profesional y la capacitación para el desempeño de la tarea, las que abarcan a 58 unidades de negociación distintas.

La **primera conclusión** que podemos extraer del análisis de estas cláusulas es la predominancia de las cláusulas declarativas, entendidas como aquellas que no generan un derecho concreto a partir de su incorporación. Esto es una señal de que la negociación colectiva todavía otorga un rol preponderantemente relacionado a una declaración de principios más que un compromiso concreto, a la capacitación y la formación profesional.

No obstante, dado el alcance de este Informe, no podemos establecer si a posteriori las cláusulas declarativas terminan teniendo un impacto efectivo y se plasman en programas y planes de formación profesional y capacitación concreto.

Del total de cláusulas incorporadas, algo más del 40% son declarativas. Si bien en estas cláusulas se suele reconocer la importancia de la formación continua o permanente, solo expresan compromisos de cooperación entre trabajadores y empresarios para poner en marcha cursos de capacitación y formación profesional. Pero no establecen obligaciones precisas y no se traducen por tanto en un derecho exigible: no establecen recursos, plazos o mecanismos de implementación concretos para que esto suceda. Esto conduce a que, a pesar de la presencia de estas cláusulas, las mismas tienen un contenido normativo limitado.

Es de destacar que, en varias cláusulas declarativas, la demanda de formación profesional y capacitación se vincula con la introducción de nuevas tecnologías, y es éste el mecanismo señalado tanto para afrontar la necesidad

de capacitación que dichas tecnologías puedan generar, como la posibilidad de desplazamiento de trabajadores hacia otras áreas dentro de la estructura empresarial.

Se observa además que, entre las cláusulas declarativas, INEFOP aparece como el actor central de referencia para la formación profesional y la capacitación; y la mayor parte de las cláusulas remiten directamente a este organismo, tanto para el relevamiento de necesidades de formación como para la puesta en marcha de programas y planes de capacitación.

En **segundo lugar**, dejando de lado las cláusulas declarativas, destacan en primer término las que refieren a la regulación del tiempo destinado a la formación profesional y la capacitación. Algo más del 20% del total de cláusulas relevadas hace referencia explícita al reconocimiento y pago de horas para la capacitación, tanto cuando se realizan dentro de la jornada laboral como cuando es fuera de ésta. En los casos en que se establece que para la realización de una determinada tarea se exige una capacitación específica, ésta suele ser provista por la propia empresa o financiada por ésta.

En segundo término, aparecen las cláusulas que establecen una obligación concreta y directa por parte de la empresa en brindar capacitación, ya sea en los casos en que la propia empresa la exige para la realización de las tareas como en los que no. El menor peso de este tipo de cláusulas en la negociación (menos del 20%) denota en buena medida, que los acuerdos alcanzados en estos planos, generalmente no imponen deberes concretos y de manera continua a las empresas en relación con la capacitación.

En unos pocos casos, además, la financiación de la capacitación es asumida por la empresa, tanto si es exigida para la realización de la tarea como si no.

Finalmente, se encuentran solamente 3 cláusulas -dentro del grupo de la salud, para trabajadores médicos y no médicos-, que contemplan el pago de primas o partidas por la realización de cursos de formación. La excepcionalidad de los incentivos económicos a la capacitación y el hecho de que la misma no se traduzca en beneficios económicos concretos, da cuenta de la falta de incentivos existentes para la capacitación continua de la fuerza de trabajo, aspecto clave de las mejoras de productividad.

En **tercer lugar**, desde una mirada global, si bien son bastante heterogéneas las unidades de negociación que incorporaron cláusulas de formación profesional y capacitación para el desempeño de la tarea, se observa una clara predominancia de los servicios (37 de las 61 cláusulas), seguidos por las actividades industriales (21 cláusulas) y muy por detrás, el comercio, con solamente 3 cláusulas de formación profesional incorporadas en el período.

En el caso de las cláusulas de asignación de horas para la capacitación, se concentran en los sectores de transporte, construcción, entre los servicios, en el área de seguridad y en algunas ramas de la industria manufacturera.

En términos temporales, más de la mitad de las 61 cláusulas relevadas vinculadas a la formación profesional se incorporaron durante la 5ta, 6ta y 7ma ronda de Consejos de Salarios (entre 10 y 11 nuevas cláusulas por ronda); siendo pocas las acordadas previamente, a la vez que se observa un descenso en la incorporación de estos temas en las tres últimas rondas.

ii. Capacitación transversal

El segundo tipo de cláusulas relevadas tiene que ver con aquellas que hacen mención a capacitaciones generales o transversales a distintas actividades productivas y no necesariamente vinculadas directamente con las tareas que se desempeñan. Integran este grupo las cláusulas referidas a capacitaciones en seguridad y salud laboral, en primeros auxilios y también aquellas que abordan temas de interés y preocupación compartidos por los actores sociales de distintos sectores de actividad.

Desde 2005 a la fecha, se incorporaron 23 cláusulas de capacitación en temas transversales o comunes a varios sectores de actividad. En esta materia, la **primera conclusión** a destacar es que, a diferencia de las cláusulas de formación profesional y capacitación en el desempeño de la tarea antes mencionadas, no se trata de cláusulas declarativas, sino que refieren a acciones concretas.

En **segundo lugar**, en materia de temas, la salud y seguridad en el trabajo es el eje dominante de la capacitación transversal y como tal, es la temática más frecuente de este tipo de capacitaciones. En algunos casos se trata de capacitaciones generales y que abarcan a todos los trabajadores y trabajadoras, mientras que en otros casos refieren exclusivamente a los delegados de seguridad laboral o a un porcentaje acotado del total de ocupados.

También las cláusulas relativas a capacitación en primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar, aunque formalmente no se vinculan en la redacción con las cláusulas de seguridad y salud laboral, podemos considerar que van en el mismo sentido que las anteriores.

Entre las cláusulas de seguridad y salud laboral, la mayoría prevén un monto de horas remuneradas para la capacitación, que estas se realicen durante la jornada laboral, certificación en torno a la asistencia y la participación de instituciones especializadas en la materia.

En segundo término, y siendo las incorporaciones más recientes ya que en su mayoría fueron acordadas durante la 11va ronda de Consejos de Salarios, aparecen las cláusulas vinculadas a la salud mental, la prevención del suicidio y los riesgos psicosociales. En este caso, las cláusulas se vuelcan a la prevención y la sensibilización en torno a estos temas por lo que suelen proponer la realización de talleres colectivos, jornadas de sensibilización y la participación de profesionales especializados en los mismos.

Otra temática relevante dentro de las capacitaciones transversales es el de la violencia y el acoso laboral y sexual, donde las cláusulas se vinculan tanto con jornadas de sensibilización, talleres como con acuerdos para la realización de protocolos al respecto.

Mientras que las cláusulas de seguridad y salud en el trabajo tienen una distribución heterogénea en los distintos sectores de actividad, las de violencia y acoso laboral suelen encontrarse particularmente en los sectores de comercio y servicios.

En **tercer lugar**, interesa señalar que las cláusulas de capacitación transversales son de más reciente incorporación en la negociación colectiva en general, y casi el 70% se acordaron en las dos últimas rondas relevadas (10ma ronda y primera fase de la 11va).

Este aspecto es sumamente relevante, ya que no solamente da cuenta de la modernización de las relaciones laborales sino que desplaza el foco de los acuerdos entre las partes sociales desde cuestiones más tradicionalmente vinculadas de manera directa a la organización y las condiciones de trabajo a dimensiones más integrales que hacen a la calidad de vida y el bienestar general de las personas.

Conclusiones preliminares

A pesar de la reconocida relevancia de la formación profesional y la capacitación permanente sobre aspectos como la productividad, la competitividad y los ingresos laborales, es baja la incidencia de cláusulas acordadas en el marco de la negociación colectiva, que aborden estos temas. A su vez, en muchos sectores, las cláusulas incorporadas son declarativas, y por tanto, no generan obligaciones ni derechos exigibles a las partes en torno a estos aspectos.

El escaso nivel de acuerdos respecto de la formación profesional y la capacitación permanente como derecho efectivo de los trabajadores permite concluir que existe un amplio margen para profundizar el trabajo, tanto para su incorporación preponderante en las agendas de negociación como en la mejora y sofisticación de las cláusulas ya incorporadas, de modo que permitan un mayor uso de los mecanismos de formación profesional y capacitación.

En torno a las capacitaciones de corte transversal, si bien no se trata de un número muy relevante de cláusulas, su incorporación es más reciente y es de gran importancia en el entendido que implica el reconocimiento de la necesidad de acordar horas concretas y remuneradas para la formación de los trabajadores y trabajadoras en estas materias. Asimismo, supone reconocer que esta capacitación es responsabilidad de las distintas partes que conforman el ámbito laboral y por ende, no debe quedar librada a la acción voluntaria de las personas exclusivamente. La relevancia del tema es reforzada con la necesidad de contratar profesionales especializados en torno a estas temáticas.

La reciente incorporación de estas cláusulas hace pensar que es un tema a seguir ampliando y avanzando en el futuro, tanto en lo que atañe a la incorporación de las cláusulas en nuevos sectores como a la introducción de nuevas temáticas e inquietudes a la formación.

Anexo de Cuadros

i. Cláusulas de formación profesional para el desempeño de la tarea

GRUPO	SUBGRUPO	CAPÍTULO	Sector	Cláusula	Ronda de Incorporación	Observaciones
1	1	2	Distribuidores de productos lácteos	G1S1C2 - Distr. Lácteos	6ta ronda	Declarativa
1	1	3	Heladerías industriales	G1S1C3 - Heladerías Ind.	7ma ronda	Declarativa
1	3		Producción de hielo y cámaras de frío	G1S3 - Prod. Hielo y Cámaras Frío	7ma ronda	Declarativa
1	6	1	Molinos de trigo, harinas, féculas, sal y fábrica de raciones balanceadas	G1S6C1 - Molinos y Raciones	10ma ronda	Horas para capacitación
1	8	1	Aceiteras	G1S8C1 - Aceiteras	11va ronda	Horas para capacitación
1	9	1	Bebidas sin alcohol, aguas y cervezas	G1S9C1 - Bebidas	7ma ronda	Horas para capacitación
2	1		Industria frigorífica	G2S1 - Ind. Frigorífica	9na ronda	Capacitación requerida y financiación por la empresa
2	2		Industria del chacinado	G2S2 - Ind. Chacinado	11va ronda	Capacitación requerida y brindada por la empresa
2	3		Industria avícola	G2S3 - Ind. Avícola	9na ronda	Capacitación requerida y brindada por la empresa
5	3		Prendas de vestir y afines	G5S3 - Prendas Vestir	5ta ronda	Declarativa
7	7		Medicamento y farmacéutica de uso animal	G7S7 - Medicamentos animal	11va ronda	Declarativa
8	1	1	Industrias metálicas básicas	G8S1C1 - Ind. Metálicas	5ta ronda	Declarativa
8	4		Fábrica de carrocerías y tapicerías; ensamblado	G8S4 - Fábrica y Ensamblado	3ra ronda	Declarativa
8	5	1	Talleres mecánicos, chapa y pintura	G8S5C1 - Talleres Mecánicos	9na ronda	Declarativa
8	5	2	Empresas de auxilio mecánico automotriz	G8S5C2 - Aux. Mecánico Automotriz	9na ronda	Declarativa

GRUPO	SUBGRUPO	CAPÍTULO	Sector	Cláusula	Ronda de Incorporación	Observaciones
8	6	1	Extracción e industrialización de minerales metálicos	G8S6C1 - Extr. Ind. Minerales	4ta ronda	Horas para capacitación
8	6	2	Extracción e industrialización de piedras preciosas y semipreciosas	G8S6C2 - Extr. Ind. Piedras	4a ronda	Horas para capacitación
8	6	3	Fábricas de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras preciosas finas y sintéticas	G8S6C3 - Fábrica Alhajas	6a ronda	Horas para capacitación
8	7		Productos de plástico y juguetes	G8S7 - Prod. Plástico y Juguetes	3ra ronda	Declarativa
9	1		Industria e instalaciones de la construcción	G9S1 - Ind. Construcción	6ta ronda	Horas para capacitación
9	2	2	Hormigón premezclado y prefabricado	G9S2C2 - Hormigón	5ta ronda	Capacitación requerida y brindada por la empresa
10	3		Máquinas de oficina	G10S3 - Máquinas Oficina	10ma ronda	Horas para capacitación
12	3		Catering industrial	G12S3 - Catering Ind.	11va ronda	Declarativa
12	7		Cafés, bares, pub	G12S7 - Cafés Bares Pub	5ta ronda	Declarativa/horas para capacitación
12	8		Rotiserías	G12S8 - Rotiserías	5ta ronda	Declarativa/horas para capacitación
13	4		Transporte terrestre de pasajeros. Remises	G13S4 - Transp. T. Pasajeros	7ma ronda	Declarativa
13	7	2	Transporte de leche a granel	G13S7C2 - Transp. Leche	3ra ronda	Horas para capacitación
13	7		Transporte de carga nacional	G13S7 - Transp. Carga Nac.	4ta ronda	Horas para capacitación
13	8		Transporte terrestre de carga internacional	G13S8 - Transp. T. Carga Int. (Financ.)	5ta ronda	Financiación de la capacitación por parte de la empresa
13	8		Transporte terrestre de carga internacional	G13S8 - Transp. T. Carga Int. (Hs.)	5ta ronda	Declarativa/horas para capacitación
13	10	2	Operadores y terminales portuarias	G13S10C2 - Operadores	6ta ronda	Declarativa

GRUPO	SUBGRUPO	CAPÍTULO	Sector	Cláusula	Ronda de Incorporación	Observaciones
13	12	4	Aeroaplicadores	G13S12C4 - Aeroaplicadores	11va ronda	Capacitación a cargo de la empresa
13	12	8	Servicio de rampas aéreas	G13S12C8 - Rampas Aéreas	2da ronda	Capacitación a cargo de la empresa
13	12	9	Talleres de aviación mayor	G13S12C9 - Talleres Aviación	7ma ronda	Declarativa
14	1	5	Procesadoras de tarjetas de crédito	G14S1C5 - Tarjetas Crédito	7ma ronda	Declarativa
14	5	1	Cooperativas de capitalización	G14S5C1 - Coop. Capitalización	6a ronda	Capacitación a cargo de la empresa
14	6	1	Casas de cambio	G14S1C5 - Tarjetas Crédito	7ma ronda	Declarativa
15	1	1	Salud general. Trabajadores médicos	G15S1C1 - Salud Trab. Médicos (1)	10ma ronda	Prima/partida por capacitación específica sectorial
15	1	1	Salud general. Trabajadores médicos	G15S1C1 - Salud Trab. Médicos (2)	10ma ronda	Prima/partida por capacitación específica sectorial
15	1	2	Salud general. Trabajadores no médicos	G15S1C2 - Salud Trab. No Médicos	8va ronda	Prima/partida por capacitación específica sectorial
17	1		Talleres gráficos de obra	G17S1 - Talleres Gráficos	11va ronda	Declarativa
18	4	3	TV por abonados de Montevideo	G18S4C3 - TV abonados Mvd	4ta ronda	Declarativa
18	4	4	TV por abonados del interior	G18S4C4 - TV abonados Int.	5ta ronda	Capacitación requerida y brindada por la empresa
19	1		Despachantes de aduana	G19S1 - Despachantes	10ma ronda	Financiación de la capacitación por parte de la empresa
19	2		Empresas suministradoras de personal	G19S2 - Emp. Suministradoras Pers.	6ta ronda	Capacitación brindada por la empresa propiamente
19	6	2	Recolección de residuos hospitalarios	G19S6C2 - Recolección Res. Hosp.	9na ronda	Financiación de la capacitación por parte de la empresa

GRUPO	SUBGRUPO	CAPÍTULO	Sector	Cláusula	Ronda de Incorporación	Observaciones
19	6		Áreas Verdes	G19S6 - Áreas Verdes	5ta ronda	Capacitación brindada por la empresa propiamente
19	7		Empresas de limpieza	G19S7 - Emp. Limpieza	10ma ronda	Declarativa
19	8	1	Seguridad electrónica	G19S8C1 - Seg. Electrónica	6ta ronda	Horas para capacitación
19	8	2	Seguridad física	G19S8C2 - Seg. Física (1)	6ta ronda	Capacitación requerida y brindada por la empresa
19	8	2	Seguridad física	G19S8C2 - Seg. Física (2)	9na ronda	Financiación de la capacitación por parte de la empresa
19	10	1	Estaciones de servicio y lubricentros	G19S10C1 - Estaciones Serv.	5ta ronda	Horas para capacitación
19	10	2	Gomerías y estacionamientos	G19S10C2 - Gomerías Estacionamientos	5ta ronda	Horas para capacitación
19	11		Agencias de Viajes	G19S11 - Ag. Viajes	7ma ronda	Declarativa
19	12		Agencias de publicidad	G19S12 - Ag. Publicidad	7ma ronda	Declarativa
19	15		Peluquería unisex (de damas, hombres y niños)	G19S15 - Peluquería	11va ronda	Declarativa
19	19	2	Servicios 0900	G19S19C2 - 0900	7ma ronda	Declarativa
19	22		Sector informática	G19S22 - Informática	6ta ronda	Declarativa
20	1	1	Básquetbol	G20S1C1 - Básquetbol	7ma ronda	Capacitación brindada por la empresa propiamente
20	2		Entidades gremiales	G20S2 - Ent. Gremiales	11va ronda	Declarativa
20	3		Entidades sociales	G20S3 - Ent. Sociales	11va ronda	Declarativa

ii. Cláusulas de capacitación transversal

GRUPO	SUBGRUPO	CAPÍTULO	Sector	Cláusula	Ronda de Incorporación	Observaciones
1	6	1	Molinos de trigo, harinas, féculas, sal y fábrica de raciones balanceadas	G1S6C1 - Molinos y Raciones	11va ronda	Capacitación en Salud mental
2	2		Industria del chacinado	G2S2 - Ind. Chacinado (S. Mental)	11va ronda	Capacitación en Salud mental y prevención del suicidio
2	2		Industria del chacinado	G2S2 - Ind. Chacinado (Tos. Aux)	5ta ronda	Capacitación en primeros auxilios
2	3		Industria avícola	G2S3 - Ind. Avícola	9na ronda	Capacitación en violencia doméstica, primeros auxilios, prevención del suicidio y otros
4	2		Fabricación de prendas de tejido de punto	G4S2 - Fab. Prendas	7ma ronda	Capacitación en seguridad laboral
6	3		Sector Parquet, productos no especificados de madera, corcho, mimbre y muebles (excepto plásticos y metálicos)	G6S3 - Parquet y Muebles	10ma ronda	Capacitación en seguridad y salud laboral
7	4		Molinos de yerba	G7S4 - Molinos Yerba	11va ronda	Capacitación en salud mental y nutricional
9	1		Industria e instalaciones de la construcción	G9S1 - Construcción	10ma ronda	Capacitación en seguridad y salud laboral
9	2	1	Canteras en general, caleras, balasteras...	G9S2C1 - Canteras	10ma ronda	Capacitación en seguridad y salud laboral
9	2	3	Cerámica roja, blanca, refractaria, gres y ladrillo de campo	G9S2C3 - Cerámica y Ladrillo	10ma ronda	Capacitación en seguridad y salud laboral
9	2	4	Operación de puestos de peaje ubicados en rutas nacionales	G9S2C4 - Peajes	10ma ronda	Capacitación en seguridad y salud laboral
10	2		Artículos para el hogar	G10S2 - Artículos Hogar	11va ronda	Capacitación en acoso laboral y sexual
10	6		Casas de música	G10S6 - Casas Música	11va ronda	Capacitación en acoso laboral y sexual

GRUPO	SUBGRUPO	CAPÍTULO	Sector	Cláusula	Ronda de Incorporación	Observaciones
10	11		Casas de fotografía	G10S11 - Casas Fotografía	11va ronda	Capacitación en violencia, acoso laboral y sexual
10	12		Casa de venta de artículos odontológicos	G10S12 - Vta. Art. Odontológicos	11va ronda	Capacitación en violencia, acoso laboral y sexual
10	15		Venta de motos, ciclomotores, sus repuestos y accesorios	G10S15 - Vta. Motos y Repuestos	11va ronda	Capacitación en violencia, y acoso laboral
13	10	1	Agencias Marítimas	G13S10C1 - Ag. Marítimas	7va ronda	Capacitación en acoso laboral
19	5		Inmobiliarias y administración de propiedades	G19S5 - Inmobiliarias	11va ronda	Capacitación en violencia, acoso laboral y sexual
19	8	1	Seguridad electrónica	G19S8C1 - Seg. Electrónica	6ta ronda	Capacitación en violencia, acoso laboral y sexual
19	8	2	Seguridad física	G19S8C2 - Seg. Física	6ta ronda	Capacitación en violencia, acoso laboral y sexual
19	18		Sanitarias	G19S18 - Sanitarias	6ta ronda	Capacitación en violencia, acoso laboral y sexual
19	19	2	Servicios 0900	G19S19C2 - 0900	11va ronda	Capacitación en violencia, acoso laboral y sexual
24			Sector forestación	G24 - Forestación	10ma ronda	Capacitación en salud y seguridad laboral