Señor presidente; señoras y señores representantes nacionales, funcionarias y funcionarios de esta casa:

Concurrimos con mucha expectativa y respeto, a la amable invitación que nos hicieron llegar para rendir cuentas de nuestro accionar en los primeros 20 meses de gestión al frente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Procuraremos ceñirnos al tiempo y criterios acordados y ser fieles a la opinión que nuestro equipo consensuó en la preparación de esta comparecencia. Lo hemos asumido como una oportunidad para informar y difundir nuestra impronta, los énfasis y la estrategia del gobierno. Pero también vinimos a escuchar y tomar nota de las sugerencias que este cuerpo nos haga, para mejorar la gestión y la calidad de vida de nuestro pueblo. Esto es lo más importante.

A su vez, queremos aprovechar esta oportunidad para hablar de lo que está detrás de la coyuntura y de las discusiones del día a día: qué Ministerio estamos construyendo y qué país del trabajo queremos. Nuestro rumbo es claro: generar más y mejores oportunidades para nuestra gente, más y mejor empleo, con derechos y salarios que permitan mejorar la calidad de vida. Fortalecer la negociación colectiva y el tripartismo, promover empresas sostenibles capaces de producir, crecer y generar trabajo decente, impulsar la formación para acompañar las transformaciones productivas, proteger a quienes pierden su trabajo, defender la salud y la seguridad laboral y asegurar la presencia del Estado en todo el territorio. Esta tarea la llevamos adelante de manera colectiva, coordinada y en articulación con todo el Gobierno Nacional. Este es el rumbo que nos hemos trazado y es nuestro compromiso.

Naturalmente, el debate incluye el análisis de los conflictos laborales, su prevención y resolución, sus consecuencias sobre el empleo y los demás aspectos planteados en la convocatoria.

Aspiramos, sin embargo, a que esta instancia trascienda la crítica puntual y sea también un espacio para intercambiar, recibir aportes y contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas. Estamos plenamente abiertos a las observaciones y a las propuestas constructivas, porque entendemos que eso es lo que engrandece a la política y fortalece la democracia.

Para comprender el alcance de nuestra gestión, es importante conocer los principales cometidos del Ministerio y cómo se articulan sus distintas áreas y organismos vinculados. Porque un Ministerio al servicio de la gente es mucho más que la suma de acciones individuales: es un equipo que trabaja de manera coordinada, con objetivos comunes y una visión integral.

Atendiendo a la insistencia del señor miembro interpelante que ha manifestado respecto de este asunto, vamos a modificar el orden de nuestra presentación y comenzar por un tema que, ya se encuentra solucionado.

No deja de resultar llamativo que se insista en otorgarle carácter de urgencia a una cuestión cuya situación ya ha sido resuelta. Dejamos planteada esta contradicción y, de todos modos, vamos a responder sobre el tema.

Sobre esa base, organizaremos nuestra presentación en tres grandes bloques: la rendición de cuentas, que incluirá el abordaje del conflicto en el puerto y la correcta aplicación del régimen de servicios mínimos; la estrategia, donde expondremos los objetivos y prioridades que orientan nuestra gestión; y las políticas y medidas implementadas, donde presentaremos las principales acciones e iniciativas impulsadas por el Ministerio.

Finalmente, responderemos aquellas preguntas planteadas en esta convocatoria que no hayan quedado respondidas en el desarrollo de estos tres bloques.

En primer lugar, y como parte de la rendición de cuentas que nos hemos propuesto realizar, quiero abordar una situación que ha tenido especial relevancia en esta convocatoria y en el debate público: el conflicto de Terminal Cuenca del Plata y la actuación del Estado frente a los acontecimientos registrados.

Señor presidente:

En primer lugar, debemos precisar que se trató de una negociación colectiva entre una empresa y su organización sindical, y no de un conflicto que involucrara a la totalidad de las relaciones laborales en el puerto.

Fue una negociación compleja, con diferencias importantes sobre la organización del trabajo, las condiciones laborales y las garantías de funcionamiento de la terminal. Fue la primera vez que la empresa y el sindicato negociaron un convenio colectivo bajo el actual régimen de concesión, que se extiende hasta 2081 y otorga a TCP una posición predominante en la operativa especializada en la terminal de contenedores.

El convenio colectivo anterior había vencido en octubre de 2025 y fue prorrogado hasta mayo de 2026. La plataforma sindical comprendía inicialmente 36 puntos.

Durante el proceso se fueron alcanzando entendimientos, hasta que las diferencias quedaron concentradas en tres asuntos fundamentales, jornales asegurados (sobre todo en las franjas mayores a 20), partida extraordinaria al momento de la firma y partida diferencia excepcional por determinadas tareas realizadas.

Se ha cuestionado la actuación del Ministerio y se ha hablado de ausencia o de intervención tardía. Pero los hechos muestran otra realidad.

Cuando la negociación bipartita se estancó, el Ministerio convocó de oficio a una instancia de mediación, que comenzó el 10 de junio. Desde entonces se realizaron más de cuarenta reuniones, además de múltiples contactos bilaterales y gestiones con las partes.

El 28 de junio presentamos una propuesta formal para ordenar la negociación, con un cronograma de trabajo y compromisos para facilitar el diálogo. El 10 de julio formulamos una nueva propuesta. En setiembre, junto con el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, se establecieron servicios mínimos para procurar la continuidad de operaciones esenciales de la terminal.

El 23 de setiembre presentamos otra fórmula de acercamiento y el 29 de ese mes concretamos una propuesta sobre los puntos pendientes. Sobre esa base se alcanzó el preacuerdo del 30 de setiembre y, finalmente, el 7 de octubre se firmó un convenio colectivo con una vigencia de cinco años.

Este es un resultado que merece destacarse. No solamente porque permitió superar el conflicto, sino porque establece un horizonte de estabilidad y previsibilidad para la empresa y sus trabajadores. El acuerdo contiene 28 cláusulas, incorpora mejoras salariales y laborales, regula aspectos de la organización del trabajo y establece mecanismos de prevención y resolución de conflictos, además de una cláusula de paz.

Por supuesto que hubiéramos preferido alcanzar una solución antes. Pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no tiene asignadas ni constitucional ni legalmente la función de arbitrar o sentenciar en conflictos. Su responsabilidad es generar condiciones para el diálogo, acercar posiciones y contribuir a construir acuerdos duraderos.

También se ha planteado qué consecuencias económicas tuvo el conflicto.

No vamos a desconocer que existieron afectaciones en la operativa de la Terminal de Contenedores. Los registros muestran interrupciones de actividad y

reducciones en determinados indicadores de la terminal. Pero debemos distinguir esa situación de lo ocurrido en el conjunto del Puerto de Montevideo.

Según la Administración Nacional de Puertos, entre enero y setiembre de 2026 el conjunto del puerto movilizó 357.006 contenedores, frente a 360.838 en igual período de 2025: una reducción de 1,1 %. Medido en TEU, (en términos sencillos, sirve para medir la cantidad de contenedores que mueve un puerto: 1 TEU equivale a un contenedor de 20 pies, es importante aclarar que el TEU mide capacidad equivalente de contenedores, no toneladas de mercadería ni necesariamente cantidad de contenedores físicos) pasó de 644.356 a 643.242, una variación de apenas 0,2 % negativo. Es decir, el movimiento global se mantuvo prácticamente estable.

Y hay otro dato especialmente importante: según la información del Sistema LUCIA de la Dirección Nacional de Aduanas, en ese mismo período las importaciones ingresadas por el Puerto de Montevideo aumentaron un 6 % y las exportaciones despachadas por el puerto crecieron un 4,1 %, medidas en dólares corrientes.

Estos datos no significan que no existieran perjuicios. Significan que debemos distinguir los efectos comprobados de las estimaciones de pérdidas. No toda variación de contenedores, buques o valores comerciales puede atribuirse exclusivamente al conflicto: también inciden las rutas navieras, la demanda y otras condiciones del comercio. **Cualquier cifra de pérdidas que se manifieste debe explicitar su fuente y metodología.**

El Ministerio de Transporte y Obras Públicas trabajó con nuestra cartera en la definición de los servicios mínimos. Por su parte, los contactos de la Secretaría de Presidencia con la empresa, al igual que los realizados por este ministro, buscaron la aceptación de la propuesta formulada por el Ministerio de Trabajo.

No existió una propuesta paralela: hubo una actuación coordinada del Poder Ejecutivo para respaldar la fórmula que permitió alcanzar el acuerdo. El Gobierno es uno solo y lo importante era encontrar una solución.

Señor presidente:

No celebramos la duración del conflicto ni desconocemos las dificultades que generó. Tampoco podemos ignorar el trabajo realizado ni el resultado alcanzado. Hoy existe un convenio colectivo por cinco años, con mejoras para los trabajadores, reglas para la empresa y mecanismos para prevenir nuevos conflictos.

Ese es el resultado de un proceso de negociación en el que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social asumió sus responsabilidades, sostuvo el diálogo y contribuyó a construir una solución acordada.

Sr. Presidente

A partir de estos antecedentes, abordaré los fundamentos de la decisión de adoptar servicios mínimos, considerando el debate sobre la esencialidad, los antecedentes en nuestro país y el marco normativo aplicable, para explicar por qué, ante determinadas circunstancias, corresponde recurrir a herramientas específicas, proporcionales y ajustadas a derecho.

Las actividades portuarias no constituyen servicios esenciales en sentido estricto, de acuerdo a los criterios desarrollados por el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la O.I.T. En efecto, no se trata de servicios cuya interrupción por medidas de huelga *pueda representar un riesgo para la vida, salud y seguridad de toda o parte de la población*, según formulación que ha hecho el referido organismo de OIT desde hace décadas.

En ese sentido, la O.I.T. ha descartado en forma expresa que los servicios de puertos (carga y descarga) sean servicios esenciales, por lo tanto no corresponde la declaración de esencialidad prevista en el artículo 3º. de la Ley 13.720. Esta posición de OIT surge expresamente del párrafo 842 de la Recopilación 2018 de sus dictámenes. Incluso en el caso No.2530 párrafo 1191 del 348º. Informe del CLS de 2007 donde fue denunciado Uruguay, se ratificó expresamente este criterio, entendiendo improcedente la calificación como esenciales de estos servicios.

Sin embargo, las actividades portuarias sí pueden considerarse como *servicios públicos de importancia trascendental cuya interrupción puede poner en peligro otros derechos fundamentales o libertades constitucionales.* En estos casos, la Organización Internacional de Trabajo *no habla de servicios esenciales, sino de actividades que ameritarían la imposición de servicios mínimos*.

Por ello, dada la imposibilidad de declarar a estas actividades como servicios esenciales, el Gobierno se decantó por primera vez en nuestro país, por declarar servicios mínimos en consonancia con la opción dada por el CLS.(Dentro de este concepto se encuentran los servicios portuarios, como surge del párrafo 888 de la Recopilación de 2018 de la O.I.T. antes mencionada).

Entonces, en estos casos, se recomienda que tales servicios mínimos sean definidos con participación de las partes en conflicto (Recopilación, párrafo 869), lo que fue cumplido por el Gobierno.

Así fue que se actuó en este caso por esta Secretaría de Estado conjuntamente con el Ministerio de Transporte y Obras Públicas en la resolución del 8 de setiembre, donde convocó a las partes a efectos que determinaran los servicios mínimos a disponer y posteriormente en la resolución del 11 de setiembre donde se establecieron en forma expresa y clara un conjunto de actividades que preceptivamente debían cumplirse en régimen de servicios mínimos

Luego, el Poder Ejecutivo ratificó expresamente las actuaciones ministeriales mediante la Resolución N.º 187/026, de 16 de setiembre de 2026, haciendo suyos los antecedentes y fundamentos de las resoluciones conjuntas de los días 8 y 11 de setiembre, sin modificar su contenido, alcance ni vigencia
En este contexto, y teniendo en cuenta los antecedentes y las circunstancias que hemos señalado, corresponde explicar el marco jurídico que sustentó la adopción de estas resoluciones.

Los fundamentos jurídicos de estas resoluciones se sustentan en cuatro aspectos:

a. el Convenio Internacional de Trabajo No.87, ratificado por nuestra Ley 12.030 que reconoce el derecho de huelga según ha reconocido la Corte Internacional de Justicia en su opinión consultiva del 21 de mayo de 2026 y que dispone en su artículo 8º,
b. el respeto a la legalidad para el ejercicio de este derecho.
c. el apego a los dictámenes del Comité de Libertad Sindical sobre los límites del derecho de huelga.
d. la Ley N.º 16.246 y el Decreto N.º 412/992 reconocen la importancia estratégica de los servicios portuarios, estableciendo como objetivo prioritario su prestación eficiente y competitiva y previendo un régimen de funcionamiento continuo cuando la demanda lo requiera.

En definitiva, el Poder Ejecutivo actuó dentro de su competencia constitucional y de las normas internacionales de la OIT.

Habiendo presentado elementos y antecedentes relevantes sobre uno de los temas priorizados por el miembro interpelante, queremos ahora volver al eje central de nuestra exposición: contar qué hace el Ministerio día tras día, cuáles son las políticas que impulsa y qué acciones desarrolla para atender las preocupaciones de la gente, generar oportunidades y contribuir a mejorar las condiciones de vida de nuestra sociedad.

Nuestra estrategia parte de una convicción: el trabajo debe estar en el centro del desarrollo del país y de las políticas públicas. Porque el trabajo es mucho más que un indicador económico. Es el ingreso de los hogares, la autonomía de las personas, la posibilidad de construir un proyecto de vida, es impulsar la producción, defender la industria nacional y el comercio es, en esencia, una herramienta fundamental para el desarrollo de nuestra sociedad.

Desde esa perspectiva, nuestra política no se limita solamente a atender conflictos. Trabajamos todos los días para generar más y mejores oportunidades de empleo, mejorar su calidad, proteger a quienes atraviesan situaciones de vulnerabilidad y preparar a nuestra gente para las transformaciones del mundo productivo.

Lo hacemos desde una mirada integral, articulando las distintas áreas del Ministerio, trabajando en conjunto con el resto del Gobierno nacional y fortaleciendo permanentemente el diálogo social. Porque creemos que el desarrollo productivo, las empresas sostenibles, el crecimiento económico y el trabajo decente deben avanzar juntos.

Esta estrategia se expresa en decisiones, políticas y acciones concretas que llevamos adelante todos los días. Sobre ese trabajo, sobre lo que estamos haciendo y los resultados que buscamos alcanzar, queremos dar cuenta ante este Parlamento.

Inicialmente hablemos de la territorialización

La Dirección Nacional de Coordinación en el Interior tiene la responsabilidad de acercar los servicios del Ministerio a todo el país y de conectar las distintas áreas con las realidades de cada departamento.

Si hablamos de igualdad de oportunidades, el Ministerio tiene que estar cerca de la gente. No alcanza con que los servicios funcionen en la capital. En 2025 y 2026 se recorrieron las cuarenta Oficinas de Trabajo del interior, en los dieciocho departamentos, para relevar necesidades y mantener encuentros con organizaciones de trabajadores y empleadores.

Se amplió la participación de las Oficinas de Trabajo en mesas interinstitucionales, comisiones departamentales y otros espacios de coordinación vinculados al

empleo, género, diversidad, discapacidad, derechos humanos y asuntos laborales de frontera. Según los registros de DINACOIN, se pasó de 24 intervenciones registradas en ámbitos interinstitucionales durante todo 2024 a 104 desde Marzo a Diciembre de 2025. Durante 2026 se registran 137 participaciones, hasta el momento, en estos ámbitos

Entre noviembre de 2025 y setiembre de 2026 se inauguraron siete unidades de atención ciudadana en Vergara, Vichadero, Libertad, Casupá, José Pedro Varela, Santa Clara de Olimar y Minas de Corrales. Se instalaron centros regionales en Maldonado y Paso de los Toros. Se avanzó en relocalizaciones, accesibilidad y aprovechamiento de infraestructura pública compartida con el BPS.

La estrategia territorial también contempla la profundización de la articulación interinstitucional, promoviendo la integración de servicios públicos dentro de la red física del Ministerio. En ese sentido se suscribió Convenio con INACOOP y se instalaron puestos de trabajo de dicho Instituto en las Oficinas de Maldonado, Trinidad y Paso de los Toros, A su vez, se proyecta hacer lo propio en Minas en las próximas semanas. Al mismo tiempo, se avanza en un Convenio con INEFOP para instalar puestos de atención en las Oficinas de Trabajo de Rosario, Paso de los Toros y Chuy.

También se incorporaron servicios de DINAE a oficinas de Atlántida, Ciudad de la Costa, Pando, Las Piedras y Maldonado. Esto permite vincular la atención de conflictos y derechos laborales con orientación y políticas activas de empleo.

El Ministerio dialoga con sindicatos, cámaras empresariales, centros comerciales, asociaciones rurales, cooperativas, productores y organizaciones sociales.

La descentralización no es solamente abrir una oficina. Es escuchar qué pasa en una localidad, entender sus sectores productivos y construir respuestas con los actores que viven allí.

En esa misma línea de trabajo, hay otra dimensión que ocupa un lugar central en las responsabilidades del Ministerio: garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, fortaleciendo la prevención y la fiscalización en todo el territorio nacional.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social tiene la misión de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales y promover ambientes de trabajo seguros, saludables y respetuosos de los derechos.

Hay una dimensión del trabajo que no admite indiferencia: la vida y la salud de quienes trabajan. Ninguna estadística compensa una muerte evitable. Cada accidente grave tiene consecuencias sobre una persona, una familia, un equipo de trabajo y una comunidad.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social identificó que, entre 2021 y 2024, la incidencia de accidentes laborales había aumentado un 18 por ciento acumulado. De acuerdo con los datos disponibles, ese crecimiento se detuvo en 2025, cuando el nivel general se mantuvo similar al de 2024. Para 2026 se advierten descensos de accidentes mortales en varias ramas, pero persiste una preocupación especial por los siniestros de tránsito en ocasión del trabajo.

Son datos que exigen prudencia y seguimiento.

La respuesta fue fortalecer una inspección planificada, apoyada en evidencia, sin abandonar la atención de denuncias y emergencias. Se priorizaron sectores como construcción, transporte, actividad rural y trabajo doméstico; se desarrollaron operativos en caña de azúcar, arroz, citrus y silos, y se promovieron instancias de formación en todo el territorio.

La Inspección estructuró su trabajo sobre tres pilares: difusión de derechos y obligaciones, fiscalización basada en riesgos y promoción de ambientes laborales seguros y respetuosos de la dignidad humana. También se impulsó el Compromiso Nacional por la Vida, la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

La seguridad laboral incluye prevenir caídas de altura, riesgos eléctricos y accidentes con maquinaria. Pero incluye también enfrentar el acoso, la discriminación, las vulneraciones de derechos y las condiciones indignas de trabajo.

Se jerarquizó la acción coordinada de diferentes actores del estado.

Un claro ejemplo de ello fue el trabajo coordinado en el tema prevención de trata de personas con fines de explotación laboral. A partir de la iniciativa de Fiscalía de Paysandú, se actuó en forma conjunta y reservada entre la citada fiscalía, la IGTSS, la Unidad de protección de víctimas, Interpol y la policía departamental.

Después de meses de trabajo reservado, en diciembre del 2025 se logró desarticular una red de explotación laboral en un predio rural, donde las víctimas eran 39 trabajadores argentinos y 13 trabajadores peruanos.

Producto del proceso judicial fueron procesadas dos personas por la ley de responsabilidad penal del empleador.

Queremos que nadie tenga que elegir entre conservar su empleo y cuidar su salud.

Esta responsabilidad también se proyecta más allá de nuestras fronteras, a través de la participación del Uruguay en los ámbitos internacionales del trabajo.

Durante 2025 y 2026, Uruguay tuvo una participación destacada en la OIT. En la 113.ª Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2025, ejerció la Vicepresidencia de la Plenaria en representación del Grupo de Gobiernos, y en la 114.ª Conferencia, en junio de 2026, nuestro país ejerció la Presidencia. En ambas instancias participamos activamente en el GRULAC, reuniones bilaterales y comisiones sobre normas internacionales del trabajo y las transformaciones del mundo laboral.

Asimismo, en octubre de 2025, Uruguay ejerció la vocería de los gobiernos de las Américas en la 20.ª Reunión Regional Americana de la OIT, representando sus posiciones en materia de empleo, protección social, diálogo social y futuro del trabajo.

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, Uruguay ha fortalecido su participación y su compromiso con el diálogo social tripartito y las normas internacionales del trabajo. En ese marco, la Comisión Consultiva Tripartita ha examinado posibles ratificaciones, entre ellas los Convenios 193, sobre trabajo en plataformas digitales, y 188, sobre trabajo en la pesca. También forman parte de nuestra agenda los Convenios 153 y 158, que se encuentran en proceso de estudio o tramitación.

En el plano regional, Uruguay participa activamente en la agenda laboral del MERCOSUR, promoviendo el intercambio en empleo, formación profesional y movilidad laboral. También fortalecemos la cooperación con Brasil para prevenir y erradicar el trabajo infantil. En materia migratoria, participamos en ámbitos como la Junta Nacional de Migración y los espacios de coordinación para la prevención y combate de la trata de personas. En la dimensión étnico-racial, trabajamos desde el ARI para promover la inclusión laboral de la población afrodescendiente.

En esta misma perspectiva de ampliar oportunidades y fortalecer las políticas de empleo, quiero referirme al papel que cumple la formación profesional.

En materia de formación profesional, estamos impulsando transformaciones importantes a través de Instituto Nacional de Empleo y Formación (INEFOP). Queremos que la formación no se mida solamente por la cantidad de cursos que se dictan, sino, fundamentalmente, por las oportunidades reales que genera para las personas que trabajan.

Al cierre de octubre de 2026, el INEFOP alcanza 53.820 personas en formación. El entrenamiento de competencias alcanza a unas 6.000 personas, la llegada a colectivos vulnerables supera las 3.000, en habilidades digitales se han

capacitado casi 7.000 trabajadores y trabajadoras, en idiomas extranjeros el INEFOP atiende a más de 5.000 personas y en formación técnica regular se han llegado a casi 18.500 trabajadores y trabajadoras.

Además de estos resultados, el Consejo Directivo de INEFOP aprobó por unanimidad los lineamientos estratégicos para el período 2026-2030. Estamos fortaleciendo la coordinación con la Dirección Nacional de Empleo, UTU, las instituciones educativas y los sectores productivos, y articulando la capacitación con programas como Uruguay Impulsa y Libertad Segura. También desarrollamos herramientas de investigación y evaluación para identificar las necesidades de formación y sus resultados sobre el empleo. Nuestro objetivo es ampliar el acceso a la formación, atender las necesidades productivas de cada territorio y generar más y mejores oportunidades laborales.

Otra dimensión importante de nuestra gestión es el fortalecimiento del cooperativismo y de la economía social y solidaria, reconociendo su aporte y promoviendo las distintas formas de organización colectiva.

El Instituto Nacional de Cooperativismo (INACOOP) aporta instrumentos de promoción, asistencia y financiamiento para las cooperativas. Su actuación permite vincular las políticas de trabajo con otras formas de organización productiva y con el desarrollo territorial.

La política de empleo también debe reconocer otras formas de producir y trabajar. El cooperativismo y la economía social y solidaria no son un complemento decorativo de la economía nacional. Son experiencias productivas, de organización democrática y de arraigo territorial que merecen apoyo, capacitación y financiamiento.

INACOOP informa que en 2025 se alcanzó un máximo histórico de capital prestado a cooperativas mediante el fondo correspondiente: 9.275.548 dólares, distribuidos en 186 operaciones de préstamos reembolsables a 72 cooperativas. Se incorporaron o ampliaron instrumentos para cooperativas de vivienda, capital de giro, compras públicas y situaciones especiales. En 2026 el FRECOOP lleva prestados USD 6 millones 800 mil a Octubre.

Entre los ejemplos figura el financiamiento por 350 mil dólares a una cooperativa apícola integrada por productores de varios departamentos, orientado a ampliar su capacidad exportadora. No se trata solamente de crédito: se trata de facilitar que pequeñas unidades productivas puedan sostenerse, ganar escala y acceder a mercados.

El cooperativismo necesita asistencia técnica, herramientas de gestión, financiamiento y una relación más fluida con el Estado. Lo mismo vale para emprendimientos de trabajo independiente y otras experiencias de economía social. Queremos que el empleo digno pueda crecer también desde estas formas de organización.

Hasta aquí hemos abordado la actuación del Ministerio, sus prioridades, sus herramientas y sus distintas áreas de trabajo. Corresponde ahora poner el foco en los resultados de las políticas laborales y en cómo se traducen en la vida cotidiana de la población: la negociación colectiva, los salarios, el empleo y su incidencia en la reducción de la pobreza.

En materia de negociación colectiva, estamos finalizando la undécima ronda de Consejos de Salarios, que comprende 249 mesas de negociación. De las mesas que ya finalizaron, el 84,02 % culminó con acuerdos entre las partes, mientras que las mesas que han desarrollado negociaciones abarcan al 93 % de los cotizantes.

También alcanzamos avances muy relevantes en el sector rural. Se logró un acuerdo tripartito en el Grupo 22, que comprende la ganadería, la agricultura y actividades conexas, incluidos los tambos. Este acuerdo incorpora beneficios como el set escolar y licencias para cuidados. Asimismo, en los sectores de Citrus y Arándanos se alcanzó un acuerdo de largo plazo, con vigencia hasta junio de 2029, que aporta estabilidad y previsibilidad a las relaciones laborales.

En el trabajo doméstico dimos respuesta a una reivindicación histórica mediante la creación de tres categorías laborales: trabajo general, cocina y cuidados, reconociendo las distintas tareas y su correspondiente valoración salarial. El acuerdo también incorporó mejoras en presentismo, licencias por cuidados y salud mental, así como el compromiso de avanzar en la prevención de la violencia y el acoso laboral.

Hay un aspecto que queremos destacar especialmente: la negociación colectiva continúa ampliando derechos más allá de lo salarial. El 50 % de los acuerdos de la primera fase incorporó cláusulas de cuidados y corresponsabilidad; el 39 %, de igualdad de género; el 28 %, de prevención de la violencia y el acoso; y el 39 %, de salud mental. Esto se traduce en nuevas licencias, mejores condiciones y mayores garantías para las trabajadoras y los trabajadores.

A estos avances se suma el acuerdo alcanzado en la construcción, que establece una reducción progresiva de la jornada laboral de 44 a 40 horas semanales, sin pérdida salarial, hacia enero de 2030, en el marco de un convenio con vigencia de cinco años.

En este proceso, también es importante reconocer el trabajo de la DINATRA. Su intervención no se limita a los momentos de conflictos colectivos, sino también a las demandas individuales, asesoramientos y consultas y audiencias. A su vez, actúa en las diferencias que surgen en los Consejos de Salarios, en las audiencias entre rondas y en los conflictos colectivos que no están directamente vinculados a cuestiones salariales. Una parte sustancial de su tarea es preventiva y de construcción de acuerdos. Y precisamente porque muchas veces logra anticiparse a los conflictos, ese trabajo no siempre ocupa titulares.

Nuestro compromiso es con un tripartismo real. No se trata de convocar a empresarios y trabajadores para una fotografía. Se trata de garantizar que las partes tengan voz, puedan formular propuestas y reciban respuestas. El Gobierno tiene, naturalmente, sus propias orientaciones, pero debe ejercer su función institucional de mediación y garantizar el cumplimiento de las normas.

La conflictividad laboral forma parte de las relaciones de trabajo y no debe confundirse con la ausencia del diálogo. Nuestra convicción es que la negociación colectiva y el tripartismo son herramientas fundamentales para prevenir, encauzar y resolver los conflictos, construir acuerdos y avanzar en mejores condiciones de empleo y salarios.

El conflicto puede ser parte del camino; el diálogo y la negociación son los instrumentos para encontrar soluciones. Cuanto más complejos son los conflictos, más ámbitos de negociación requieren.

Veamos los datos, que nos permiten dimensionar la conflictividad laboral e identificar su evolución en perspectiva histórica.

El Índice de Conflictividad Laboral (ICL), elaborado por la Universidad Católica del Uruguay (UCU), muestra que, desde abril de 2025, la conflictividad se ha ubicado en niveles de intensidad moderada o intermedia en perspectiva histórica.

Según el informe de las investigadoras, 2025 fue un año particular, marcado por el inicio de la ronda de Consejos de Salarios y la discusión del presupuesto quinquenal bajo una nueva administración. Ambos procesos suelen generar mayores tensiones en las relaciones laborales. Sin embargo, el informe destaca que predominaron las causas reactivas por encima de las reivindicativas. Entre los principales motivos se identificaron las demandas por mejores condiciones de trabajo, que representaron el 53 % de las jornadas perdidas en algunos tramos del año, los accidentes laborales con fallecimientos, los cierres de empresas y las situaciones de violencia. Es importante señalar que, en ese contexto, la ronda de Consejos de Salarios no generó mayores niveles de conflictividad.

Por sectores, la construcción encabezó el índice, principalmente por paros vinculados a la siniestralidad laboral; le siguió la industria, afectada por procesos

de reestructuración y cierres de plantas, y luego la educación, donde los conflictos estuvieron motivados fundamentalmente por episodios de violencia en los centros educativos.

El propio informe señala que el período se mantiene dentro de las tendencias históricas del índice, caracterizadas por ciclos de mayor y menor intensidad, y que los niveles registrados no constituyen un fenómeno excepcional. Incluso, durante el primer semestre de 2026, el índice se ubicó por debajo de los niveles registrados en 2022 y 2023.

Por otra parte, es necesario distinguir entre las solicitudes de mediación ante la DINATRA y las medidas de conflicto efectivamente adoptadas. Una solicitud de mediación no implica necesariamente una paralización o interrupción del trabajo. Según los registros de la Dirección, las situaciones que derivan en medidas representan entre el 10 % y el 13,6 % de los casos, según el año. Tampoco todas las medidas tienen las mismas características ni consecuencias: algunas no interrumpen el trabajo o la producción, mientras que otras sí lo hacen.

Estos datos permiten poner la conflictividad laboral en su justa dimensión. No alcanza con contabilizar conflictos o solicitudes de mediación; es necesario analizar sus causas, su intensidad, sus características y la capacidad de las instituciones para intervenir, prevenir y encontrar soluciones.

En este marco, las políticas de empleo ocupan un lugar central en la agenda del Ministerio.

Hay una idea que guía el trabajo de la Dirección Nacional de Empleo: una oportunidad laboral no se agota en acceder a un puesto de trabajo. También importa quién puede llegar a él, en qué lugar del país y qué posibilidades tiene de sostenerse en el tiempo.

Con esa orientación, desde marzo de 2025 venimos trabajando en tres dimensiones complementarias: ampliar las oportunidades concretas de empleo, acercar las políticas al territorio y mejorar las herramientas que permiten facilitar el acceso y la permanencia en el trabajo.

Empecemos por los programas que tienen una expresión directa en la vida de las personas.

Yo Estudio y Trabajo ya alcanzó a más de 9.000 jóvenes a lo largo de sus distintas ediciones. En su 14.ª edición sorteó 751 cupos, el mayor registro de los últimos cinco años.

En Uruguay Impulsa también introdujimos cambios importantes. En 2026 se inscribieron más de 136.000 personas y participaron 5.524 en 268 localidades. Pasamos de 19 sorteos departamentales a un sorteo nacional centralizado, con

criterios comunes y cupos destinados a personas que enfrentan mayores barreras de acceso al empleo: afrodescendientes, personas con discapacidad, personas trans, víctimas de violencia basada en género, personas en situación de calle atendidas por servicios y personas liberadas del sistema penitenciario.

Hay otro cambio especialmente relevante: la experiencia laboral incorpora formación durante el 20 % del tiempo de trabajo. El objetivo es que no se trate solamente de una oportunidad de empleo transitorio, sino también de una experiencia que fortalezca las posibilidades de inserción laboral posterior.

Esa misma preocupación por lo que sucede después está presente en Libertad Segura. La experiencia piloto comprende a 100 personas próximas a egresar del sistema penitenciario y articula preparación previa, una pasantía de doce meses en la Intendencia de Montevideo y una transición hacia el empleo formal, mediante la aplicación de los subsidios previstos en la Ley de Empleo Integral. Desde agosto de 2026, DINAE desarrolló 20 talleres y 93 entrevistas individuales, elaborando perfiles educativo-laborales para orientar la formación y las pasantías. Es una tarea interinstitucional que busca que el egreso del sistema penitenciario no signifique volver a empezar sin herramientas ni oportunidades.

También fortalecimos el Programa de Inversión Productiva, porque entendemos que el trabajo no siempre adopta la forma de empleo asalariado y que es necesario respaldar iniciativas de emprendimiento y desarrollo productivo.

Los resultados muestran un crecimiento sostenido. Las postulaciones pasaron de 150 en 2024 a 366 en 2025 y 565 en 2026. Los emprendimientos apoyados aumentaron de 101 en 2024 a 172 en 2025 y 220 en 2026. Los convenios departamentales pasaron de 11 a 15, incorporándose Flores, Colonia, Lavalleja y Maldonado.

Ahora bien, ampliar programas y recuperar presencia territorial era necesario, pero no suficiente. También teníamos que revisar el principal instrumento de promoción del empleo: las reglas que determinan quién puede acceder a una contratación subsidiada y en qué condiciones.

Allí se ubica uno de los avances centrales de este período: la Ley de Empleo Integral, N.º 20.506.

Esta ley no parte de cero ni desconoce lo construido. Parte de evaluar la experiencia anterior y de identificar sus limitaciones. La Ley N.º 19.973 proyectaba entre 8.000 y 8.500 contrataciones anuales. Sin embargo, las contrataciones efectivamente registradas, sin contar las prácticas formativas, fueron 3.396 en 2022, 3.135 en 2023, 3.196 en 2024 y 3.011 en 2025.

Durante la aplicación de ese régimen se contabilizaron apenas 32 contrataciones de personas con discapacidad. Además, el 80 % de las contrataciones se concentraba en Montevideo y Canelones. Por lo tanto, no estábamos solamente ante un problema de cantidad, sino también de inclusión y distribución territorial de las oportunidades.

El diagnóstico identificó, además, otro obstáculo importante: la complejidad del instrumento. Existían 24 vínculos funcionales en BPS, distintos requisitos y subsidios expresados, según los casos, como porcentajes de la remuneración o como montos fijos. Esa diversidad de criterios dificultaba la utilización del régimen y perjudicaba especialmente a las empresas más pequeñas.

Por eso, la nueva ley simplifica los criterios, habilita la contratación subsidiada en empresas que no tienen trabajadores dependientes, ajusta los cupos según el tamaño de las empresas y permite extender los subsidios hasta 18 meses. Para determinados colectivos, el subsidio puede alcanzar el 80 % de la remuneración.

También amplía expresamente los grupos contemplados. Entre ellos se encuentran las mujeres jefas de hogares monoparentales, las personas afrodescendientes, las personas trans, las madres, padres o tutores de personas con discapacidad y las personas vinculadas al sistema penitenciario.

La ley también corrige barreras concretas. Por ejemplo, para acceder al incentivo por contratación de personas con discapacidad se elimina la exigencia de un año consecutivo de desempleo. Asimismo, permite reforzar los incentivos en aquellos departamentos donde los niveles de desempleo y de informalidad sean mayores. El propósito es que una herramienta de alcance nacional pueda responder a realidades territoriales diferentes y llegar efectivamente a quienes más necesitan esas oportunidades.

Pero hay una segunda dimensión de esta reforma que queremos destacar: no alcanza con facilitar el acceso al empleo; también importa la permanencia en el puesto de trabajo.

El análisis del régimen anterior mostró dificultades para completar los doce meses de contratación. El nuevo enfoque busca articular mejor los subsidios, la formación profesional y el seguimiento de las trayectorias laborales. Además, establece la obligación de rendir cuentas anualmente ante el Parlamento sobre las contrataciones realizadas, su duración, los emprendimientos y los recursos utilizados.

Porque no alcanza con informar cuántas personas ingresaron al empleo. También tenemos que saber qué sucedió después, cuánto duraron esas experiencias y qué

resultados produjeron. Esa información debe servir para evaluar y mejorar las políticas públicas.

Esta reforma también se construyó con participación social. Durante 2025 realizamos 25 instancias de intercambio en los 19 departamentos, con actores sociales, empresas e instituciones, a las que se sumaron los aportes surgidos del debate parlamentario.

Y su implementación está acompañada por el desarrollo de nuevas capacidades institucionales. DINAE trabaja en propuestas formativas dirigidas a los grupos priorizados por la ley, en articulación con INEFOP, mientras que la Plataforma Integra Empleo se desarrolla gradualmente para simplificar las postulaciones, los trámites y el seguimiento. Son avances en el proceso de implementación; sus efectos deberán medirse y evaluarse, no darse por descontados.

Esta orientación también exige fortalecer el sistema de formación profesional.

Actualmente se trabaja en un Marco Nacional de Cualificaciones, cuyo desarrollo comienza por el sector de cuidados. La finalidad es ordenar la oferta formativa, mejorar su articulación y reconocer las competencias que las personas también adquieren a través de su experiencia laboral.

En definitiva, este balance no es una suma de programas aislados. Expresa una orientación de política pública: ampliar las oportunidades y reducir las barreras de acceso; fortalecer la formación profesional y la presencia territorial; y contar, a partir de la Ley de Empleo Integral, con instrumentos más accesibles, inclusivos y sujetos a evaluación.

Tenemos resultados que ya podemos mostrar y herramientas que todavía están en proceso de implementación. Nuestra responsabilidad es sostener ese trabajo, evaluar sus resultados y comprobar, con información concreta, que las oportunidades que generamos se transformen en trayectorias laborales más estables y duraderas.

Hablemos del empleo juvenil

El compromiso 40 de Más y Mejor Empleo plantea la generación de 12.000 puestos de trabajo para las personas jóvenes. Asumimos este compromiso reconociendo que el desempleo juvenil es un problema estructural del Uruguay, que se arrastra desde hace varias décadas y que exige políticas específicas y sostenidas.

Los últimos datos disponibles publicados por el INE muestran una reducción significativa del desempleo juvenil. En el tercer trimestre de 2026 se ubicó en el 22 %, el registro más bajo de la última década si comparamos los mismos trimestres.

Para encontrar un valor similar debemos remontarnos al tercer trimestre de 2015, cuando alcanzó el 22,1 %.

Es una evolución positiva, que valoramos, aunque estamos lejos de conformarnos. El desempleo juvenil continúa triplicando aproximadamente el nivel general y esa brecha nos exige profundizar las políticas de promoción del empleo para las nuevas generaciones.

En ese sentido, la Ley de Empleo Integral, N.º 20.506, representa un avance importante para fortalecer la contratación de jóvenes, tanto en el sector privado como en el público.

En el sector privado se incrementan los subsidios a la contratación: para los varones jóvenes en situación de vulnerabilidad pasan del 40 % al 50 % de la remuneración subsidiada, mientras que para las mujeres pasan del 60 % al 66,6 %.

En el sector público también introdujimos cambios importantes. Ampliamos el rango de edad para participar en el programa Yo Estudio y Trabajo, que pasará a contemplar a jóvenes de hasta 24 años, y habilitamos la participación de empresas privadas con participación estatal, ampliando así el universo de instituciones que pueden sumarse a esta política.

Además, incorporamos el Bono Joven, un apoyo de 4.000 pesos para cubrir gastos de transporte, vestimenta y alimentación durante el primer mes de trabajo de jóvenes en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Hasta el momento se han ejecutado más de 800.000 pesos, beneficiando a más de 200 jóvenes.

También incorporamos una perspectiva de género y de cuidados. Se estableció una cuota específica para jóvenes víctimas de violencia basada en género y, mediante el trabajo conjunto con INAU, se aseguraron cupos en centros CAIF para jóvenes con hijos e hijas menores de cuatro años a cargo. Porque promover el empleo juvenil también significa reconocer y atender las barreras que muchas veces condicionan las posibilidades de acceder a un trabajo.

Otro aspecto fundamental es garantizar que el ingreso al mercado laboral no signifique abandonar los estudios ni dificultar la formación. Por eso, la Ley de Empleo Integral establece para las personas menores de 18 años un máximo de 20 horas semanales de trabajo y prohíbe los regímenes rotatorios de horarios, que muchas veces dificultan compatibilizar las responsabilidades laborales con la continuidad educativa.

La ley incorpora, además, un capítulo específico de promoción de los estudios, que permitirá a las personas jóvenes acceder a cursos de formación profesional

brindados por INEFOP. Buscamos que, al finalizar una contratación subsidiada, cuenten con mayores conocimientos y herramientas para continuar su trayectoria laboral. Al mismo tiempo, la formación puede favorecer su continuidad en la empresa, cuando exista una valoración positiva de su desempeño.

Nuestro objetivo es que el primer empleo no sea solamente una experiencia transitoria, sino una puerta de entrada a mejores oportunidades, a la formación y a una trayectoria laboral con mayores perspectivas de continuidad.

Hay una convicción política que atraviesa toda nuestra gestión: el empleo, los salarios y la negociación colectiva no son asuntos aislados ni objetivos en sí mismos; son herramientas fundamentales para combatir la pobreza, reducir las desigualdades y mejorar las condiciones de vida de nuestra gente.

Cada puesto de trabajo que se genera, cada salario que se recupera y cada ámbito de negociación colectiva que se fortalece tiene un impacto concreto en la distribución de la riqueza y en las oportunidades de las personas. Por eso, nuestras políticas laborales son también políticas de inclusión, de justicia social y de combate a la desigualdad.

Porque detrás de cada indicador económico hay personas, familias y hogares. Y es allí, en la vida cotidiana de nuestra gente, donde queremos que se expresen y se sientan los resultados de nuestra gestión.

El empleo y los salarios son herramientas fundamentales para reducir la pobreza, mejorar los ingresos de los hogares y ampliar las oportunidades de desarrollo de nuestra población.

Sr. Presidente:

Nuestra estrategia busca garantizar empleos de calidad, con salarios dignos y mejores condiciones de vida. La reducción de la pobreza está estrechamente vinculada con la calidad del empleo, los salarios y los ingresos de los hogares. Por eso, las políticas salariales, la negociación colectiva, la formalización del empleo, la formación profesional y la protección social son herramientas fundamentales para mejorar las condiciones de vida y combatir las desigualdades.

Los indicadores de pobreza, salarios reales, empleo y desempleo deben analizarse teniendo en cuenta sus respectivos períodos de referencia, fuentes y metodologías, y reconociendo que responden a múltiples factores económicos y sociales. Desde el Ministerio asumimos la responsabilidad de contribuir a esa mejora, procurando que el crecimiento económico se traduzca en mejores ingresos, más oportunidades y mayor bienestar para las personas y sus familias, en todos los territorios.

La evolución de la pobreza es uno de los indicadores que nos permite observar el impacto del conjunto de las políticas públicas. En el primer semestre de 2025, a pocos meses de haber asumido el Gobierno, la pobreza afectaba al 17,7 % de las personas. Un año después, en el primer semestre de 2026, ese indicador descendió al 14,8 %.

Esto representa aproximadamente 100.000 personas menos en situación de pobreza, de las cuales 48.000 son menores de edad y 25.000 son personas que trabajan. Son avances importantes. Los estudios sobre esta evolución señalan el desempeño del mercado de trabajo y la mejora de los ingresos laborales entre los factores que contribuyen a explicar esta reducción.

Si observamos los indicadores del mercado de trabajo, también encontramos una evolución favorable.

El último dato disponible para esta intervención corresponde a setiembre de 2026 y permite analizar los primeros nueve meses del año. En ese período, el desempleo promedio se ubicó en el 7,3 %, frente al 8,5 % registrado en los primeros nueve meses de 2024. Esto representa una reducción de 1,2 puntos porcentuales y aproximadamente 20.000 personas menos desocupadas.

En cuanto a la tasa de empleo, el promedio de los primeros nueve meses de 2026 alcanzó el 59,6 %, 0,8 puntos porcentuales por encima del mismo período de 2024. En términos de personas ocupadas, esto representa aproximadamente 43.000 personas más trabajando.

Queremos destacar especialmente el crecimiento del empleo femenino. La tasa de empleo de las mujeres se encuentra en niveles máximos históricos y, en el último dato de setiembre, superó el 53 %. Esto se acompaña de una reducción de la brecha de género en el acceso al empleo. Si se mantiene esta tendencia, el año 2026 podría cerrar con una brecha en niveles históricamente bajos.

Es un avance relevante, particularmente por su relación con la mejora de los ingresos de los hogares con jefatura femenina y la reducción de la pobreza. También confirma la importancia de sostener y profundizar las políticas de cuidados, capacitación y acceso al empleo.

Los salarios también muestran una recuperación de su poder adquisitivo. Si comparamos el promedio de los primeros nueve meses de 2026 con el mismo período de 2024, observamos un crecimiento del 2,5 % en términos reales, con una recuperación aún mayor en los salarios más sumergidos.

El fortalecimiento del Salario Mínimo Nacional constituye una de las prioridades de nuestra política salarial. En ese sentido, se estableció un aumento total anual del

7,54%, en dos etapas: un 4,1% a partir del 1.º de enero de 2026 y un 3,3% desde el 1.º de julio. Asimismo, los lineamientos salariales, construidos en conjunto con el Ministerio de Economía y Finanzas, priorizaron explícitamente la recuperación de los ingresos más sumergidos, estableciendo condiciones específicas para el Nivel 1, que comprende salarios nominales de hasta $38.950 y $40.607, y alcanza al 30% de la masa asalariada. Los resultados de la negociación, con un 84% de consensos alcanzados y apenas un 1,03% de decretos, reflejan el compromiso del Estado con la recuperación salarial, la estabilidad, la previsibilidad y la paz social.

Un ejemplo es el sector doméstico, donde los ingresos reales de las trabajadoras registraron un incremento del 8 % en la comparación interanual que estamos considerando. Esto demuestra la importancia de la negociación colectiva y de las políticas salariales para mejorar los ingresos de quienes se encuentran en los niveles más bajos de remuneración.

También hay decisiones concretas en materia de jubilaciones y pensiones.

El ajuste general de las pasividades para 2026 fue del 5,97 %, frente a una inflación que cerró en el 3,65 % durante 2025. A esto se suman los aumentos diferenciales destinados a las jubilaciones y pensiones más bajas. En julio de 2025 el Gobierno aplicó un incremento adicional y, desde julio de 2026, estableció un nuevo aumento diferencial, con un alcance estimado de unas 120.000 personas.

A diferencia del mecanismo aplicado por el Gobierno anterior, estos adelantos se otorgan en julio y no se descuentan ni recuperan en enero del año siguiente, permitiendo una mejora efectiva del poder de compra de las pasividades.

Son medidas orientadas a mejorar los ingresos de quienes más lo necesitan, sin desconocer los problemas que todavía enfrentan muchas personas mayores y la necesidad de continuar avanzando en su protección social.

Señor presidente, estos indicadores no sustituyen la evaluación de cada política ni permiten atribuir todos los resultados a una única decisión de Gobierno. Pero sí permiten comprender por qué sostenemos que el empleo, los salarios y la seguridad social deben pensarse como parte de una misma estrategia.

Porque generar empleo, mejorar los salarios y fortalecer los ingresos de jubiladas y jubilados tiene un objetivo común: mejorar las condiciones de vida de nuestra población, reducir las desigualdades y avanzar hacia una sociedad con mayores oportunidades.

Otros temas de nuestra agenda

Reducción del tiempo de trabajo, descanso y cuidados

La reducción del tiempo de trabajo es un debate legítimo sobre cómo distribuimos los frutos de la productividad, cómo organizamos nuestra vida y qué lugar damos al descanso, la salud y los cuidados. No se trata de anunciar una cifra aislada ni de imponer una solución uniforme para todas las ramas de actividad.

Queremos discutirlo con trabajadores, empleadores, especialistas y sectores productivos. En ese sentido, hace pocos días, el sector de la construcción alcanzó un acuerdo histórico mediante la firma de un convenio colectivo que incorpora avances en la reducción del tiempo de trabajo. Es una experiencia concreta que demuestra la importancia de la negociación colectiva para avanzar en esta discusión. Las características de la construcción, la industria, el comercio, el trabajo rural y los servicios son diferentes. Por eso es necesario analizar las jornadas efectivas, la organización de los turnos, la productividad, los salarios, la seguridad y los posibles efectos sobre el empleo.

En esa dirección, estamos promoviendo conversatorios, debates académicos y espacios de discusión tripartita para enriquecer el análisis, recoger distintas perspectivas y construir colectivamente propuestas.

Defendemos que los avances tecnológicos y las mejoras de productividad también puedan traducirse en mayor bienestar para las personas. El descanso no es tiempo perdido. La conciliación entre el trabajo y la vida familiar no es un privilegio. Y los cuidados no pueden seguir recayendo de manera desigual sin que las políticas laborales reconozcan esa realidad y contribuyan a transformarla.

En este sentido, el trabajo articulado con el MIDES y la incorporación de medidas de cuidado en los programas de empleo y en la negociación colectiva forman parte de una misma orientación política.

Queremos un país que produzca más y mejor, pero que también permita a las personas vivir mejor, disponer de más tiempo para sus familias, sus cuidados y su desarrollo personal.

La Inteligencia artificial y los algoritmos en el mundo del trabajo

La inteligencia artificial y la robotización están transformando el mundo del trabajo, modificando tareas, procesos de contratación, formas de supervisión y necesidades de capacitación. Estos cambios exigen analizar sus consecuencias económicas, sociales y laborales, tanto presentes como futuras.

Desde el Ministerio entendemos que este análisis debe desarrollarse, fundamentalmente, a través del diálogo social tripartito. Apostamos a que el Gobierno, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores podamos interactuar, intercambiar diagnósticos y construir colectivamente respuestas y soluciones relevantes frente a estos cambios. Nadie puede abordar por sí solo la complejidad de estas transformaciones. Es necesario incorporar las distintas perspectivas y experiencias de quienes protagonizan el mundo del trabajo.

La estrategia debe contemplar la anticipación de los cambios ocupacionales, la formación y reconversión de capacidades, la protección de los derechos laborales y los desafíos que plantean las decisiones automatizadas. En materia de trabajo en plataformas digitales, Uruguay ya cuenta con un marco legal específico, establecido por la Ley N.º 20.396 y su correspondiente reglamentación. Esto representa un punto de partida sobre el cual podemos seguir trabajando, evaluando sus alcances y posibles mejoras frente a una realidad laboral en permanente transformación.

En ese sentido, entendemos que avanzar en la ratificación del Convenio N.º 193 de la OIT constituye una herramienta importante para fortalecer ese marco de protección y contar con referencias internacionales que contribuyan a abordar estos desafíos. Consideramos que tanto el análisis de la normativa vigente como los pasos hacia la ratificación del Convenio deben desarrollarse mediante un diálogo tripartito profundo, en el que el Gobierno, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores podamos intercambiar perspectivas y construir respuestas adecuadas.

En ese marco, desde el Ministerio estamos trabajando en la elaboración de una propuesta de trabajo para presentar al Consejo Superior Tripartito (CST), que permita abrir un ámbito específico de intercambio, análisis y construcción de acuerdos sobre los impactos de la inteligencia artificial y la robotización en el mundo del trabajo.

En cuanto al diálogo social, Sr. Presidente:

1. Las orientaciones emanadas del Diálogo Social son la evidencia tangible de una expresa voluntad de la actual Administración de generar amplios espacios políticos y sociales de construcción de políticas públicas en materia de protección y seguridad social. Esta experiencia institucional ha sido soporte consultivo para un amplio arco de propuestas que han tenido amplia publicidad, de las que el Poder Ejecutivo ya concretó en la última Rendición de Cuentas, significativas transferencias financieras y medidas de protección para la primera infancia, estableciendo la simplificación y unificación del pago de dichas prestaciones, fijando un mínimo prestacional de una 1 Canasta Básica Alimentaria, incrementada en un 50% adicional a embarazadas e infantes menores de 3 años.

Asimismo, ya tomó estado parlamentario el proyecto de ley que ofrece la libertad de los trabajadores de retirarse a los 60 años de edad respetando el marco constitucional vigente tal cual la ciudadanía mandató al Gobierno en las últimas elecciones nacionales, poniendo foco en la vida de cada trabajador y no en la actividad que desempeño, en especial a aquellos trabajadores que esforzadamente acumulan 30 años de aportes reales y que en condición de vulnerabilidad no pueden postergar su pasividad hasta los 65 años. En estos casos opera el suplemento solidario aplicado a la pasividad total garantizando que al menos el 30% de las personas de aportaciones más bajas alcancen prestaciones iguales o superiores a las previstas en la Ley N.º 20.130.

Señor presidente:

Hemos recorrido una agenda amplia, porque amplia es la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Hablamos de empleo, salarios, negociación colectiva, formación, seguridad social, salud laboral, puertos, frigoríficos, cooperativismo, cuidados, tecnología y relaciones internacionales.

No existen soluciones mágicas. Hay instituciones, políticas públicas, trabajadores y empresarios, gobiernos departamentales, organismos nacionales y espacios de diálogo que tienen que funcionar de manera articulada.

Sabemos que en TCP hubo una negociación difícil y consecuencias para la actividad. No lo negamos. Mostramos las actuaciones, las reuniones, los servicios mínimos y los datos que permiten discutir con seriedad.

Sabemos que hay trabajadores en seguro de paro. No lo negamos. Mostramos la evolución de las cifras, las situaciones sectoriales y las herramientas de protección.

Sabemos que la siniestralidad laboral nos exige más. No lo negamos. Explicamos las prioridades de fiscalización y prevención.

Y también mostramos algo que no siempre ocupa la primera plana: Consejos de Salarios que llegan a acuerdos, programas de empleo que se rediseñan a partir de evidencia, formación

profesional que busca medir resultados, oficinas que se acercan al interior, apoyo a cooperativas y presencia del Uruguay en la construcción de normas internacionales del trabajo.

Me van a encontrar siempre dispuesto a discutir con firmeza. Pero no me van a encontrar dispuesto a convertir las dificultades de trabajadores y empresas en una competencia de consignas.

Hay familias detrás de cada decisión. Hay responsabilidades que deben asumirse con seriedad. Si un productor pierde su cosecha, si una industria quiebra, o si un comercio cierra, varios trabajadores y trabajadoras pierden sus ingresos.

El Ministerio no está para defender a una parte contra la otra. Está para defender el interés general desde sus competencias: promover empleo, proteger derechos, fortalecer la negociación y contribuir a un país que produzca, distribuya mejor y ofrezca oportunidades.

Algunos cuestionamientos se apoyan en que fui dirigente sindical. Esa trayectoria es pública. También son públicas las reuniones de este Ministerio con cámaras empresariales, empresas, organizaciones sindicales y autoridades de distintas áreas.

Escuchar a los empresarios no es renunciar a los derechos laborales. Escuchar a las trabajadoras y los trabajadores no es actuar contra la inversión.

Nuestro trabajo es buscar soluciones dentro de los marcos y potestades que nos da la ley, incluso cuando ninguna de las partes obtiene todo lo que pretende.

Ese es nuestro compromiso, con las trabajadoras y los trabajadores, con las y los jubilados, con las empresas que invierten y producen. Con la democracia y ante este Parlamento.

Muchas gracias.