

LEY DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

Libertad sindical. Protección y promoción de los derechos sindicales

Ley N.º 17.940 de 2006

Texto consolidado vigente al 13 de septiembre de 2026

Contenido: 11 artículos, 3 con notas de modificación.

Norma original: promulgada el 2 de enero de 2006, publicada el 10 de enero de 2006.

Fuente: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17940-2006>

Esta edición: <https://www.textovigente.com/ley-17940/> · descargado el 13 de septiembre de 2026

Fuente y licencia. Texto tomado del Banco de Datos Jurídico Normativo de IMPO (Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales), publicado bajo Licencia de Datos Abiertos – Uruguay. Conjunto de datos:
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17940-2006?json=true>

Cambios introducidos por Texto Vigente. Se reagrupan los artículos bajo sus encabezados de estructura, se recomponen los párrafos que la fuente entrega cortados a ancho fijo y se normaliza la tipografía. **No se altera el contenido:** no se añaden, suprimen ni reescriben disposiciones.

No es texto oficial. Ante cualquier discrepancia prevalece el Diario Oficial. Esta edición no sustituye la consulta de la fuente oficial ni el asesoramiento profesional.

Artículo 1 · Nulidad de los actos discriminatorios

(Nulidad de los actos discriminatorios).- Declárase que, de conformidad con el artículo 57 de la Constitución de la República, con el artículo 1º del Convenio Internacional del Trabajo N° 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) aprobado por la Ley N° 12.030, de 27 de noviembre de 1953, y con los literales a) y b) del artículo 9º de la Declaración sociolaboral del MERCOSUR, es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso al mismo.

En especial, es absolutamente nula cualquier acción u omisión que tenga por objeto:

A) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

B) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Las garantías prescritas en la presente disposición, también alcanzan a los trabajadores que efectúen actuaciones tendientes a la constitución de organizaciones sindicales, dentro o fuera de los lugares de trabajo.(*)

NOTAS

- Ver en esta norma, artículo: 3.

Artículo 2 · Procedimiento

(Procedimiento).-

1) (Proceso general). La pretensión de reinstalación o de reposición del trabajador despedido o discriminado se tramitará por el proceso extraordinario (artículos 346 y 347 del Código General del Proceso). El tribunal dispondrá, si correspondiere, el cese inmediato de los actos discriminatorios cuando a juicio de dicho tribunal los hechos sean notorios. (*)

2) (Proceso de tutela especial). La tutela especial procederá en caso de actos discriminatorios contra:

A) Los miembros (titulares y suplentes) de los órganos de dirección de una organización sindical de cualquier nivel.

B) Los delegados o representantes de los trabajadores en órganos bipartitos o tripartitos.

C) Los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva.

D) Los trabajadores que hubieran realizado actividades conducentes a constituir un sindicato o la sección de un sindicato ya existente, hasta un año después de la constitución de la organización sindical.

E) Los trabajadores a los que se conceda tutela especial mediante negociación colectiva.

En estos casos, se aplicará el procedimiento y los plazos establecidos para la acción de amparo (artículos 4º a 10 de la ley N° 16.011, de 19 de diciembre de 1988), con independencia de la existencia de otros medios jurídicos de protección.

El trabajador deberá fundamentar por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales.

Corresponderá al empleador, debidamente notificado del contenido de la pretensión de amparo, probar la existencia de una causa razonable, relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. (*)

NOTAS

- Ver en esta norma, artículo: 3. Ver: numeral 1º) Ley Nº 18.847 de 25/11/2011 artículo 11 (sustituye el proceso extraordinario por el proceso laboral ordinario).

Artículo 3

(Disposiciones comunes a ambos procedimientos):

A) En todo caso que la sentencia a recaer constata la violación a cualquiera de las garantías prescritas en el artículo 1º de la presente ley, se dispondrá la efectiva reinstalación o reposición del trabajador despedido o discriminado, generándose en consecuencia a favor de éste el derecho a percibir la totalidad de los jornales que le hubiere correspondido cobrar durante el período que insuma el proceso de reinstalación y hasta que ésta se efectivice.

B) En los procedimientos a que refiere el artículo 2º de la presente ley, la legitimación activa corresponderá al trabajador actuando conjuntamente con su organización sindical.

C) El proceso se ajustará a los principios de celeridad, gratuidad, inmediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales.

D) Serán competentes los tribunales que, en su respectiva jurisdicción, entiendan en materia laboral.

E) El tribunal dispondrá de las facultades previstas en los numerales 3º y 5º del artículo 350 del Código General del Proceso.

F) Las sanciones o conminaciones pecuniarias previstas en el artículo 374 del Código General del Proceso, serán independientes del derecho a obtener el resarcimiento del daño y su producido beneficiará a la parte actora.

G) La parte demandante estará exonerada del pago de tributos y costas.

Artículo 4 · Licencia sindical

(Licencia sindical).- Se reconoce el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical. El ejercicio de este derecho será reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o, en su caso, mediante convenio colectivo.

Artículo 5 · Sanciones administrativas

(Sanciones administrativas).- El producido de la multa que aplique la Inspección General del Trabajo, por la infracción a las disposiciones de la presente ley, deberá destinarse a la implementación de la ley y a programas a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, orientados a la erradicación del trabajo infantil, a la no discriminación en el empleo, a la formación profesional asociada a la generación de trabajo y al fortalecimiento de la Inspección General del Trabajo.

Artículo 6 · Retención de la cuota sindical

(Retención de la cuota sindical).- Los trabajadores afiliados a una organización sindical tendrán derecho a que se retenga su cuota sindical sobre los salarios que el empleador abone, debiendo manifestar su consentimiento por escrito en forma previa.

El monto a descontar será fijado por el sindicato y comunicado, fehacientemente, a la empresa o institución, la que verterá a la organización los montos resultantes en un plazo perentorio a partir del efectivo pago del mes en curso.

Artículo 7

(*)

NOTAS

- Este artículo dio nueva redacción a: Ley N° 17.829 de 18/09/2004 artículo 1 inciso 2°).

Artículo 8 · Facilidades para el ejercicio de la actividad sindical

(Facilidades para el ejercicio de la actividad sindical).- Los representantes de los trabajadores, que actúen en nombre de un sindicato, tendrán derecho a colocar avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección de la misma y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.

La dirección de la empresa permitirá a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato, que distribuyan boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato entre los trabajadores de la empresa. Los avisos y documentos a que se hace referencia deberán relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberán perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

Artículo 9 · Tripartismo

(Tripartismo).- Cométese al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la instrumentación de mecanismos tripartitos con fines de consulta, contralor y seguimiento de la aplicación de la presente ley.

Artículo 10 · Reglamentación

(Reglamentación).- Las disposiciones que anteceden no dejarán de aplicarse por falta de reglamentación, sin perjuicio de lo cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dispondrá de un plazo de sesenta días a tales efectos.

Artículo 11 · Vigencia

(Vigencia).- La presente ley entrará en vigencia a partir de su promulgación por el Poder Ejecutivo.