

Advice



Cámara
de Comercio
y Servicios
del Uruguay

EDICIÓN ESPECIAL

Monitor Laboral

Agosto 2026

TEMA DE ANÁLISIS >

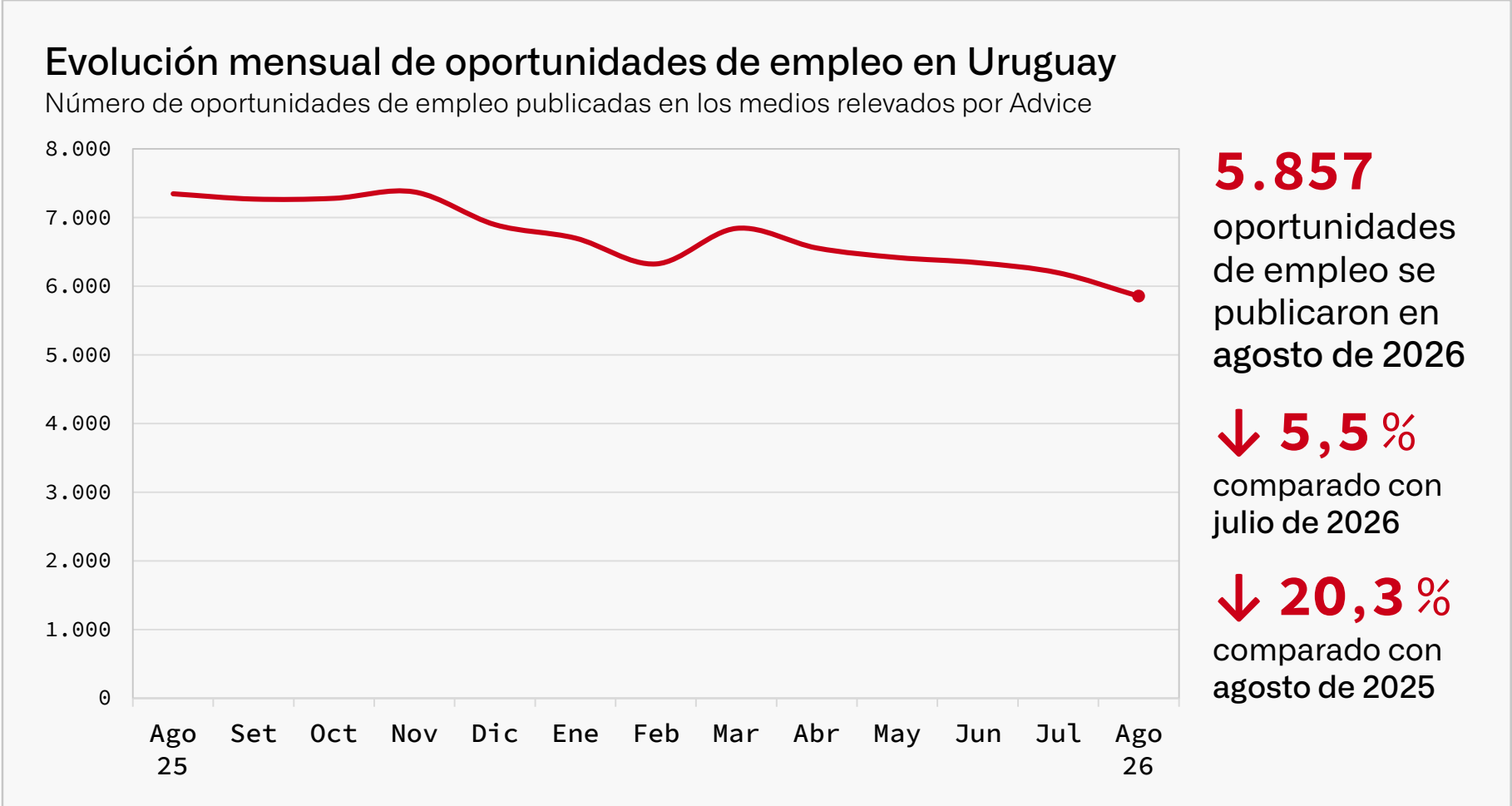
**La demanda laboral en el comercio minorista:
evolución y principales tendencias**

RESULTADO MENSUAL >

**La demanda laboral tocó un nuevo mínimo en
agosto y acumula una caída interanual de 9,5%**

La demanda laboral tocó un nuevo mínimo en agosto y acumula una caída interanual de 9,5%

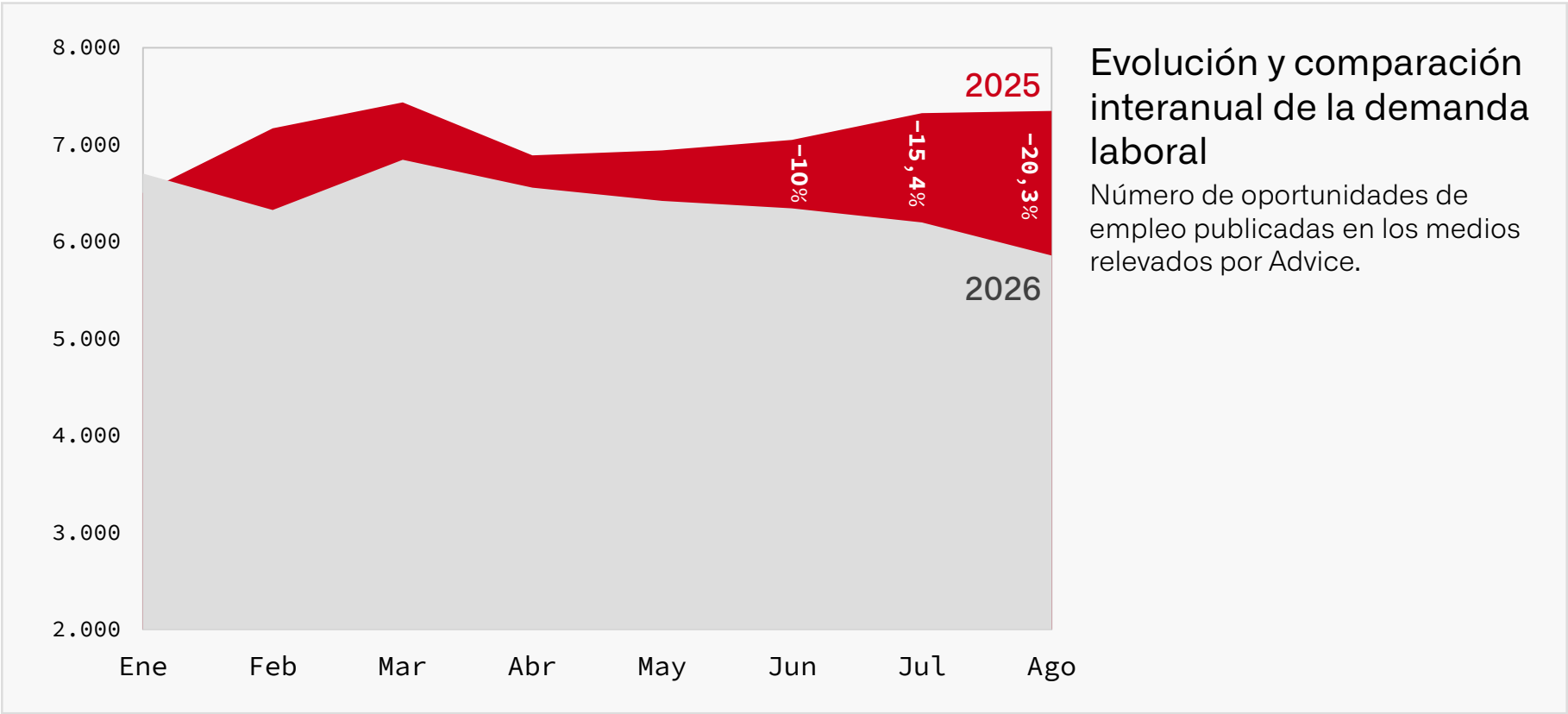
Desde el inicio del año se publicaron más de 51.000 oportunidades de empleo, pero se sostiene un escenario de menor dinamismo que en 2025.



RESULTADO MENSUAL > En agosto de 2026 se publicaron 5.857 oportunidades de empleo en los portales y medios digitales de búsqueda laboral relevados por Advice. Esto representa una caída de 5,5% en comparación con julio. El volumen mensual de oportunidades de empleo relevadas cayó por debajo de 6.000 tras haber permanecido más de 2 años sobre este valor de referencia; el dato de agosto fue el más bajo desde abril de 2024, dando continuidad a la tendencia negativa de la demanda laboral que se viene observando desde informes previos.

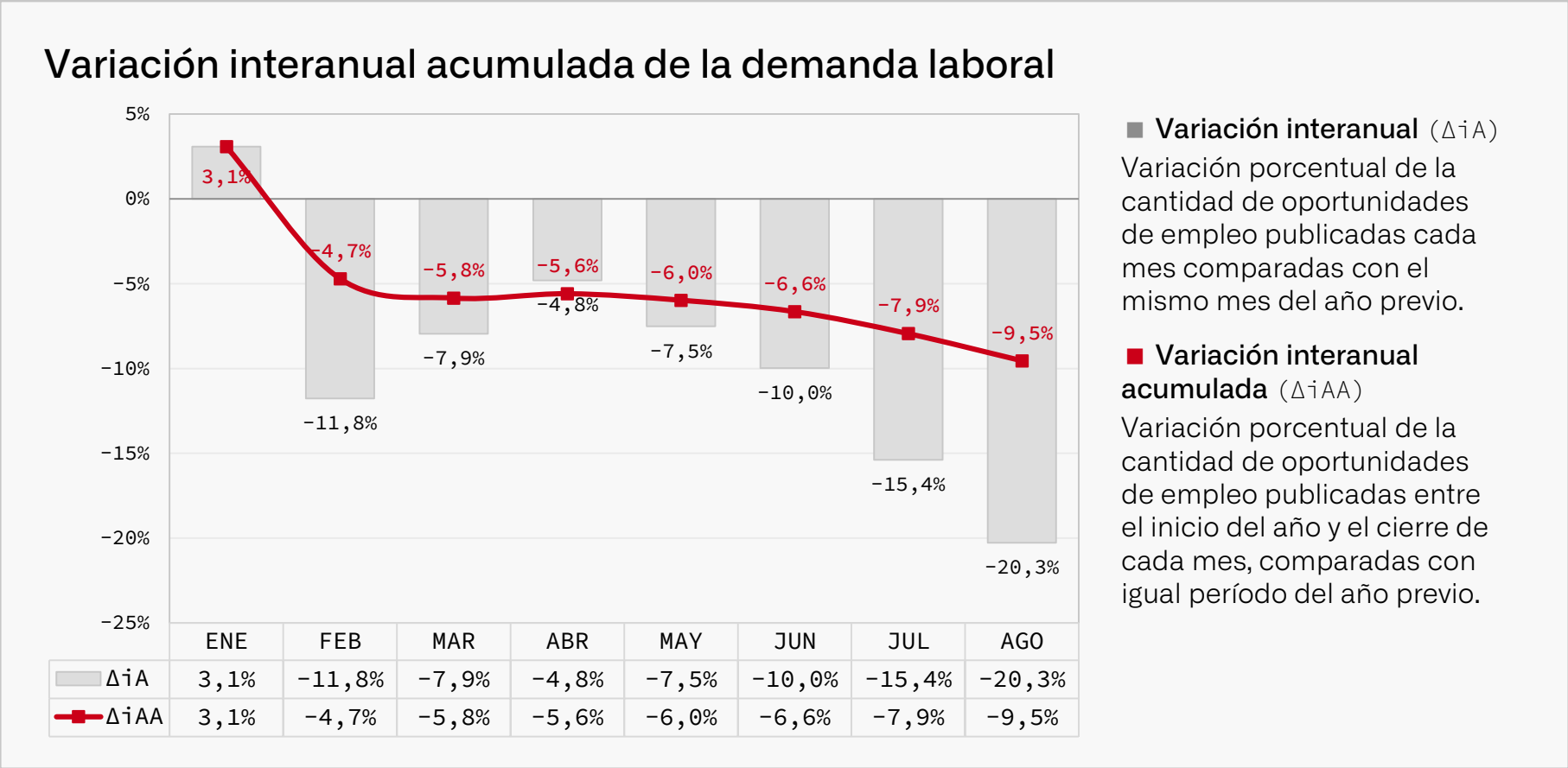
VARIACIÓN INTERANUAL > En términos interanuales, se constató una caída de 20,3%, que es la mayor caída interanual de la demanda laboral observada en lo que va de este año. La tasa se amplió prácticamente 5 puntos porcentuales con respecto a julio, cuando la variación interanual había sido de -15,4%. Esto se explica tanto por la disminución de las oportunidades de empleo entre julio y agosto de este año como por una base de comparación alta: en agosto de 2025 se publicaron más de 7.300 oportunidades de empleo, uno de los valores más altos registrados por este estudio¹.

Más allá de las particularidades del análisis mes a mes, el dato de agosto se enmarca en una tendencia negativa de la demanda laboral que se viene observando desde el inicio de este año. En los últimos tres meses se profundizó esta tendencia: entre junio y agosto, la magnitud de la caída interanual se acentuó a razón de 5 puntos porcentuales cada mes.



BALANCE ENERO-AGOSTO > Con el resultado de los últimos meses, la variación acumulada en comparación con 2025, que se había estabilizado anteriormente, volvió a ampliarse. Hasta mayo, el balance de este año mostraba una diferencia de -6% con respecto a 2025; el indicador había permanecido prácticamente estable desde marzo (-5,8%) y abril (-5,6%). →

→ Tras la caída registrada en los últimos meses, la variación interanual acumulada muestra una diferencia de -9,5%. Desde el inicio de este año, se relevaron 51.244 oportunidades de empleo, 5.406 menos que en enero–agosto de 2025.



CONTEXTO MACROECONÓMICO > La disminución de la demanda laboral en 2026 se enmarca en un contexto de estancamiento de la economía nacional. Según los datos más recientes del Banco Central, la actividad económica se contrajo un 0,5% en el 2º trimestre de este año, tras un 1º trimestre de muy bajo crecimiento (0,9%)². Otros indicadores de actividad relevantes, como la producción industrial³, las exportaciones⁴ y el turismo receptivo⁵ también muestran un deterioro interanual, componiendo un escenario de menor dinamismo en relación a 2025.

NOTA DE EDICIÓN > Los datos presentados en esta sección constituyen una actualización de los principales indicadores de la demanda laboral en Uruguay. El análisis se basa en las oportunidades de empleo publicadas por empresas de todos los sectores de actividad de manera agregada y no debe confundirse con los datos presentados en la sección especial del informe (páginas 5 a 20), enfocada exclusivamente en la demanda de empleos vinculados al comercio minorista.

La demanda laboral en el comercio minorista: evolución y principales tendencias

En un 1^{er} semestre de 2026 casi sin crecimiento de la economía nacional, el sector se mantuvo relativamente estable: la demanda laboral disminuyó levemente en los primeros meses del año y se recuperó en el 2^o trimestre. Pese a las proyecciones de reactivación económica y una moderación del “efecto Temu”, persiste la incertidumbre de cara al 2^o semestre.



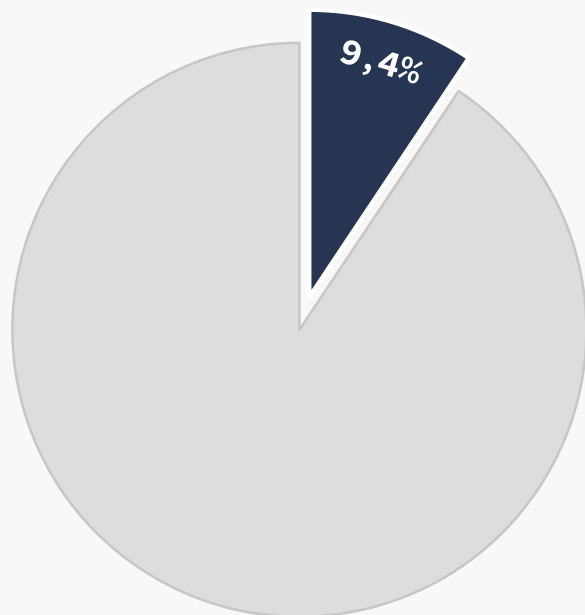
Incidencia directa del comercio minorista en la demanda laboral

Los puestos de trabajo directamente vinculados al comercio minorista representan un 9,4% de la demanda laboral en Uruguay, en base al relevamiento de las oportunidades de empleo publicadas en portales y medios digitales de búsqueda laboral realizado por Advice. Esto incluye puestos de trabajo en locales comerciales de todos los rubros, desde tiendas especializadas hasta generalistas, y desde pequeños almacenes hasta grandes superficies.

Si bien los supermercados y tiendas de mayor dimensión representan la mayor parte de esta proporción—no solo por el volumen de su demanda sino por el uso más intensivo de los medios de búsqueda monitoreados⁶—la muestra logra reflejar las principales tendencias del sector, como se analizará más adelante.

Incidencia directa del comercio minorista en la demanda laboral

Porcentaje de oportunidades de empleo en puestos de trabajo directamente involucrados en actividades de comercio minorista sobre el total de oportunidades de empleo publicadas en el 1^{er} semestre de 2026.



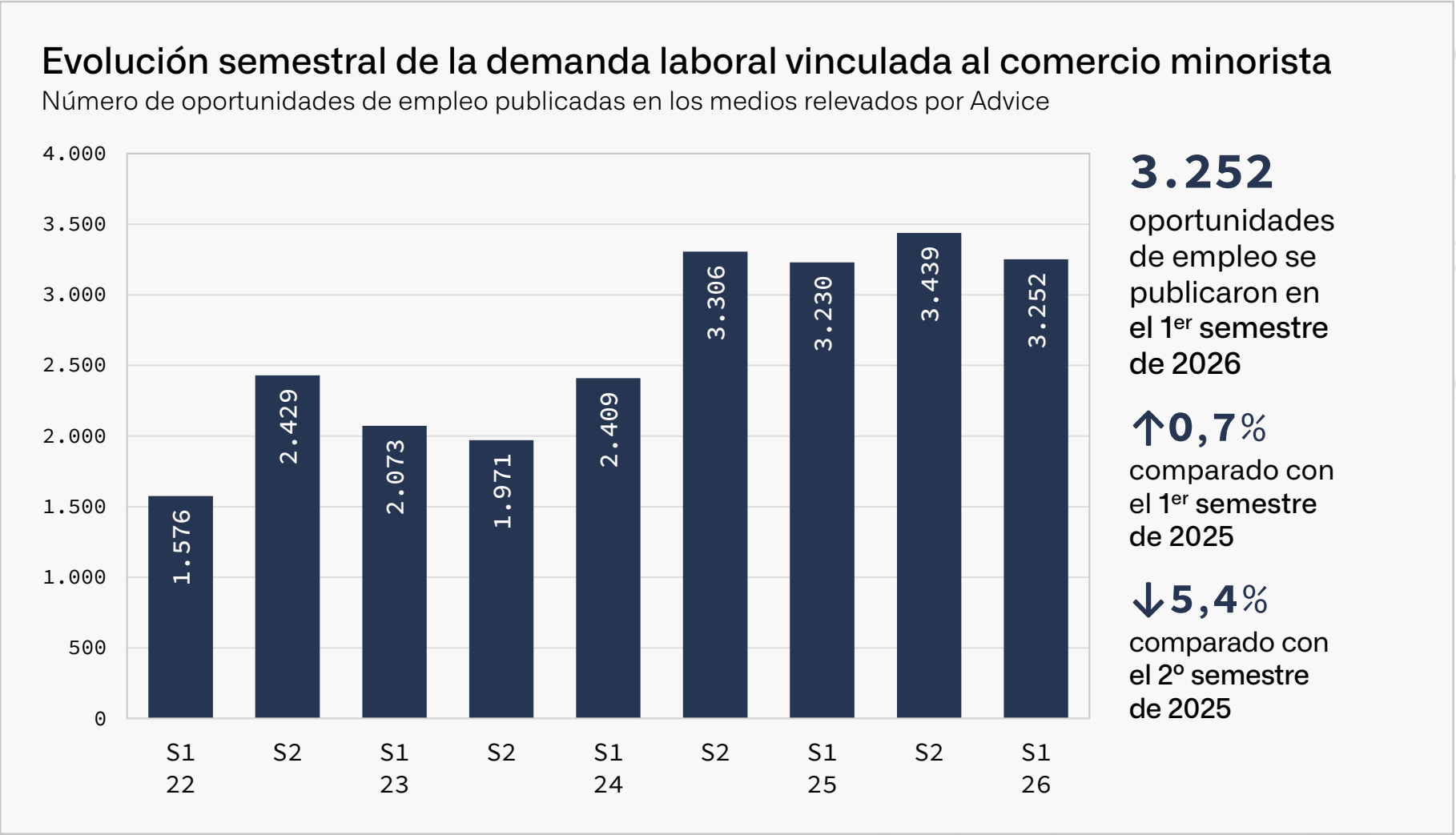
Esta proporción es consistente con los datos de empleo. Estudios realizados con base en estadísticas del INE⁷ y el BPS⁸, calcularon la incidencia del comercio minorista en 11,5% de la población ocupada, estimando que el sector emplea a alrededor de 190.000 trabajadores. La diferencia respecto del indicador de Advice puede explicarse por el hecho de que los estudios miden datos distintos: las cifras de empleo se refieren a puestos de trabajo efectivamente creados, mientras las oportunidades de empleo proporcionan un “pulso” de la demanda laboral, indicando el ritmo al que esta se expande y se renueva⁹.

Los datos que se presentan a continuación incluyen a todos los puestos de trabajo que están directamente involucrados en la actividad comercial, es decir, que se ocupan del funcionamiento habitual de las ventas, atención al cliente y manejo de mercadería dentro de los locales comerciales¹⁰.

Evolución de la demanda y variaciones

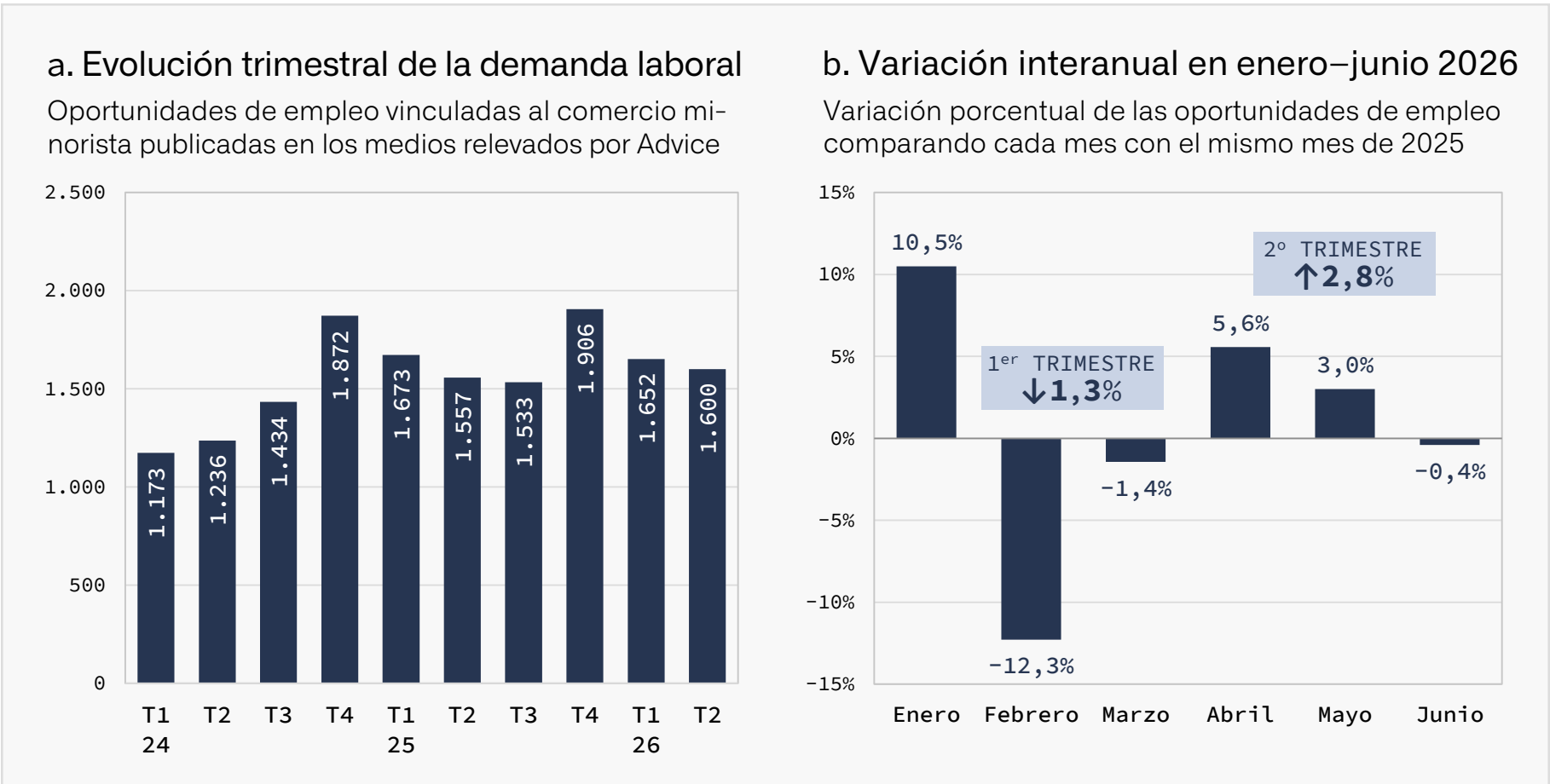
En el 1^{er} semestre de 2026 se publicaron 3.252 oportunidades de empleo para trabajar en puestos directamente involucrados en funciones del comercio minorista. Con este dato, la demanda laboral asociada al sector permaneció prácticamente estable en comparación con un año atrás, registrando una variación de 0,7%.

Este resultado implica una desaceleración del ritmo de expansión interanual de la demanda ya que, en el semestre anterior, la tasa de crecimiento había sido de 4%. Este estancamiento puede interpretarse, no obstante, como una señal de estabilidad en un contexto poco favorable: el sector ha mantenido su dinamismo en un escenario de bajo crecimiento económico¹¹, en el que la demanda de trabajadores, en el conjunto del mercado laboral, disminuyó 6,6%¹².



Por otro lado, en comparación con el 2º semestre de 2025, la demanda laboral asociada al comercio minorista cayó un 5,4%, aunque se trata de una variación esperada, dado que en el 4º trimestre de cada año se produce el pico estacional de demanda (ver p. 14).

En efecto, un seguimiento de la evolución trimestral de la demanda permite observar que en el último trimestre de 2025 se habían relevado más de 1.900 oportunidades de empleo, un crecimiento de 24,3% respecto al trimestre previo. Pasado este “pico” de demanda, el descenso se concentró en enero–marzo (-13,3%); en abril–junio la variación fue moderada (-3,1%) y el volumen de la demanda se mantuvo sin cambios relevantes, en alrededor de 1.600 oportunidades laborales (gráfica a).

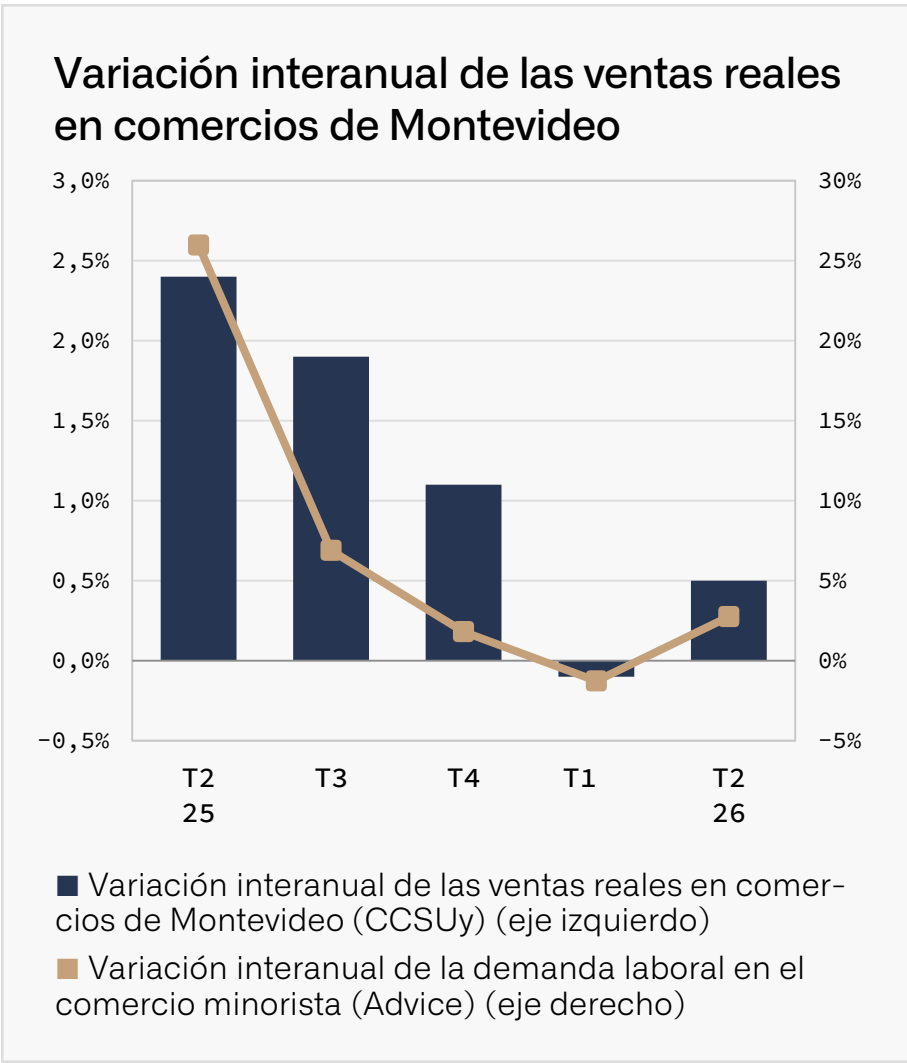


En términos interanuales, la evolución trimestral muestra un cambio de signo: entre enero y marzo la demanda laboral disminuyó un 1,3% con respecto al mismo período de 2025, pero entre abril y junio creció un 2,8% (gráfica b). **Es una recuperación parcial y moderada, pero que marca un punto de inflexión respecto a la tendencia de desaceleración del crecimiento que se extendió durante todo 2025 y culminó con una caída en el 1º trimestre de 2026.**

Este cambio de signo plantea la pregunta de si la mejora registrada en el 2º trimestre es transitoria o refleja un cambio de tendencia que tendrá continuidad en la segunda mitad del año. Una evolución favorable estaría acorde con las proyecciones del BCU para el 2º semestre, que anticipan un mayor dinamismo de la economía respecto de la primera mitad de 2026, no obstante, en el sector predomina un clima de incertidumbre (ver p. 13).

Datos del Monitor Laboral comparados con indicadores de la CCSUy

La evolución de la demanda laboral coincide con los indicadores de ventas y proyecciones de empleo de la Encuesta de Actividad realizada cada trimestre por la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay, y Equipos Consultores¹³.

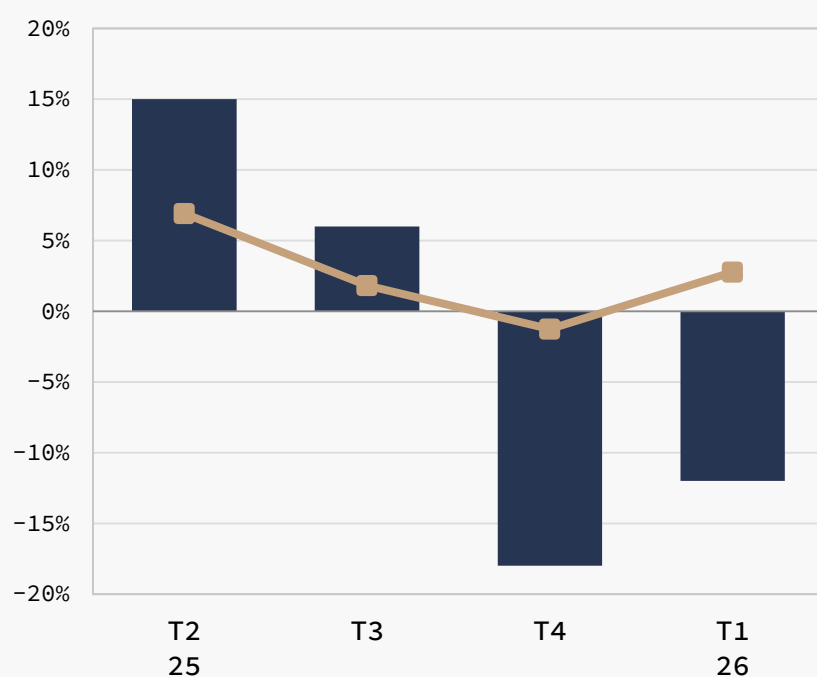


Evolución de las ventas

La variación real de las ventas constituye el principal indicador de actividad del sector, al reflejar la evolución efectiva del volumen de ventas, una vez descontado el efecto de la variación de los precios. El seguimiento de este indicador en el último año permite advertir que el ritmo de crecimiento interanual de las ventas tuvo una desaceleración, reduciéndose de 2,4% a 1,1% entre el 2º y el 4º trimestre de 2025. El 1º trimestre de 2026 mostró una continuidad de esta tendencia, con un estancamiento de las ventas, que permanecieron prácticamente iguales que el año anterior, con una variación de -0,1%. Como se aprecia en la gráfica, las mediciones de las oportunidades de empleo en el comercio minorista siguieron la misma evolución en el período estudiado. (Se eligen para la gráfica los datos correspondientes →

→ a comercios de Montevideo, aunque los datos del interior evolucionan de la misma forma)¹⁴. En el 2º trimestre, no obstante, ambos indicadores tuvieron una recuperación parcial, con un moderado crecimiento que, como se comentó previamente, podría anticipar un panorama más favorable para la segunda mitad de 2026.

Proyecciones de personal ocupado en supermercados



■ Saldo de respuestas “aumentará” vs. “disminuirá” en la pregunta referida al personal a contratar en los próximos 3 meses, en la categoría supermercados (CCSUy)¹⁵

Se toman como referencia los datos de la categoría supermercados por tratarse del segmento más representativo de la encuesta, al reunir en sí a todos los rubros de comercialización y comprender la parte más significativa de la muestra en términos de locales (62%) y personal ocupado (64,6%)¹⁶

■ Variación interanual de la demanda laboral en puestos vinculados al comercio minorista *en el trimestre siguiente* a la encuesta (Advice)

Empleo proyectado

Otro indicador relevante para el análisis de la demanda laboral es la cantidad de personal ocupado proyectada por los empleadores en la Encuesta de Actividad. Para esta variable en particular, se toman como referencia los datos del subsector supermercados, por ser el de mayor peso relativo en la muestra de la encuesta (representa el 64,6% del personal ocupado por los comercios consultados) así como en el relevamiento del Monitor Laboral, según se detalló previamente (p. 5).

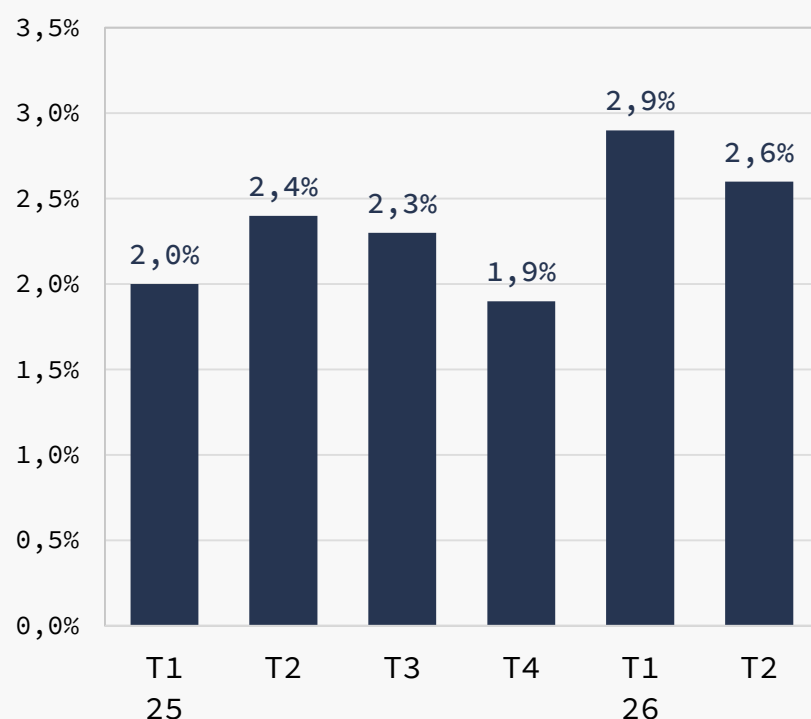
Una pregunta de la encuesta refiere específicamente a la cantidad de trabajadores que los empleadores proyectan contratar en los próximos 3 meses, solicitándoles a estos una estimación de si aumentará, disminuirá o seguirá igual. Si al porcentaje de respuestas positivas (“aumentará”) se restan las negativas (“disminuirá”), se obtiene un saldo que puede leerse como un indicador general de la predisposición de los empleadores a contratar trabajadores en el horizonte temporal más cercano. Como se observa en la gráfica, este indicador evoluciona en correlación con el relevamiento de la demanda laboral en el trimestre siguiente a cada encuesta.

El “efecto Temu”¹⁷, las ventas en locales comerciales y la demanda de trabajo: algunos indicios estadísticos

Puede llamar la atención que el comercio minorista haya tenido una desaceleración de las ventas y de la demanda laboral mientras el indicador de consumo privado, elaborado por el Banco Central del Uruguay, creció a un ritmo estable en el transcurso de 2025 e incluso se aceleró en 2026, con una expansión interanual de 2,9% en el 1^{er} trimestre y 2,6% en el 2^o.

El propio organismo, no obstante, identificó el fenómeno de las compras online como uno de los componentes clave que sostuvieron el consumo en el último año: en todos los informes del período, se explicó que una parte relevante del crecimiento del consumo privado tenía origen en las importaciones de bienes de consumo bajo la modalidad de franquicias¹⁸.

Evolución de la tasa de variación interanual del consumo privado (BCU)



Tasa de variación interanual del consumo privado (gasto de consumo final de hogares), por trimestres.
Fuente: Informes de Cuentas Nacionales.

Esto es posible porque el indicador mide el gasto de los hogares en bienes de consumo, independientemente de que estos se hayan producido o comercializado dentro del país. Es decir, el consumo privado puede registrar un crecimiento sin que esto represente una expansión equivalente de las ventas de los comercios minoristas a nivel nacional¹⁹.

Esto es, en efecto, lo que sugieren los datos. La Dirección Nacional de Aduanas registró 1,98 millones de envíos ingresados al país bajo la modalidad de franquicias en 2025, un aumento de 108% frente a 2024, año en el que ya se había registrado una expansión interanual de 73%²⁰.

No se trata de una variación marginal de un canal minoritario sino de un crecimiento muy acelerado en una modalidad de adquisición de bienes, que refleja una transformación de los hábitos de consumo.

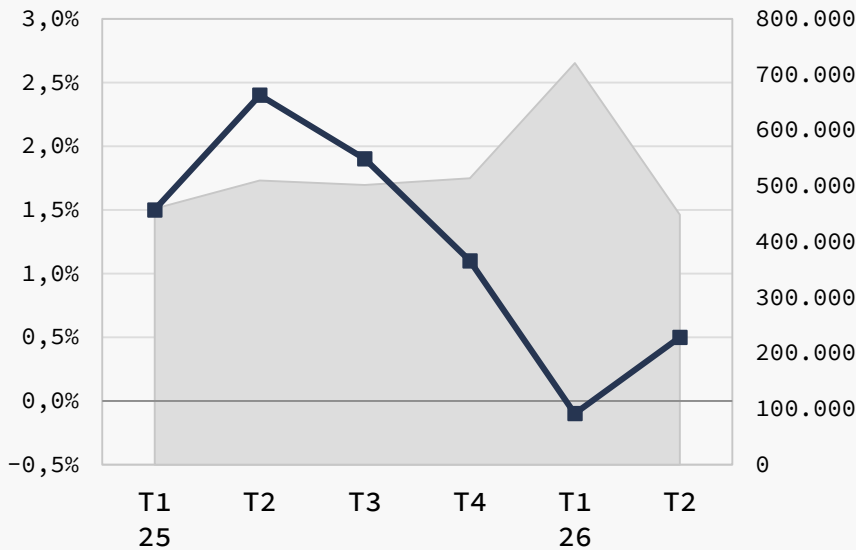
¿Esta transformación explica la desaceleración de las ventas y de la demanda laboral en los comercios minoristas a nivel local?

Si se hace un seguimiento de estas dos variables, contrastándolas en un mismo eje temporal con la evolución de las compras realizadas bajo el régimen de franquicias, aparece con gran claridad una correlación negativa. El crecimiento acelerado de las importaciones de bienes de consumo bajo el régimen de franquicias coincidió con una desaceleración del ritmo de crecimiento de las ventas reales y la demanda laboral en el comercio minorista en 2025.

En el 1^{er} trimestre de 2026, los peores registros de los indicadores de variación interanual de las ventas y la demanda laboral en el comercio minorista coincidieron con el récord de importaciones bajo el régimen de franquicias; asimismo, cuando estas tuvieron una caída significativa en el 2^o trimestre (a partir del cambio de régimen, en mayo²¹), esto coincidió con una recuperación parcial de los indicadores de ventas reales y la demanda laboral.

Compras en el exterior en comparación con indicadores del comercio minorista

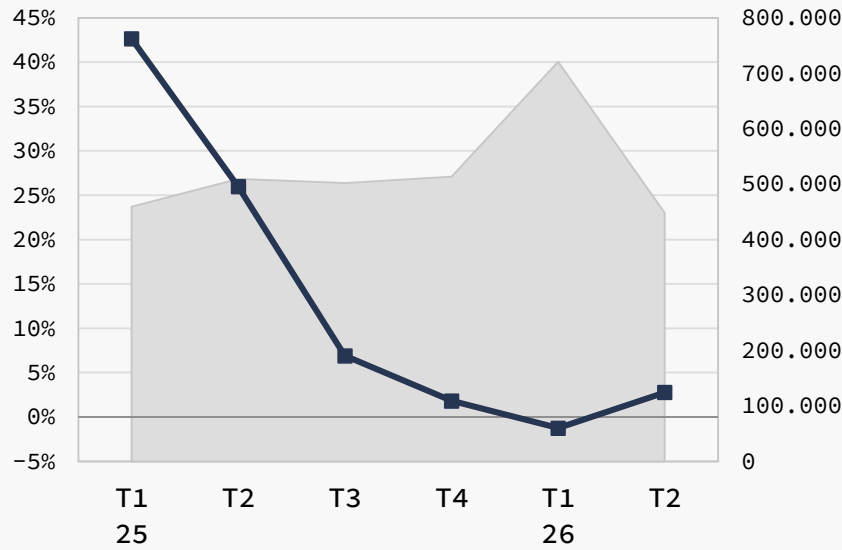
a. Ventas reales en comercios de Montevideo²²



■ Número de envíos importados bajo el régimen de franquicias. Fuente: estadísticas de encomiendas postales internacionales (DNA)

■ Variación interanual de las ventas reales de comercios de Montevideo (CCSUy)

b. Demanda laboral en el comercio minorista



■ Número de envíos importados bajo el régimen de franquicias. Fuente: estadísticas de encomiendas postales internacionales (DNA)

■ Variación interanual de la demanda laboral en puestos vinculados al comercio minorista (Advice)

Correlación no implica causalidad. El entorno macroeconómico es complejo, y cuenta con la intervención simultánea de una multiplicidad de factores que es imposible aislar y asociar de manera lineal en relaciones de causa-efecto. Los datos disponibles, por sí solos, no permiten cuantificar en qué proporción de la desaceleración de las ventas y de la demanda laboral en el comercio minorista puede atribuirse al fenómeno de las compras online.

Sin embargo, la coincidencia temporal es consistente con la hipótesis de cierta incidencia. Aunque el aumento de las importaciones de bienes de consumo en la modalidad de franquicias probablemente no explique por sí solo la desaceleración de las ventas y la demanda laboral en el comercio minorista, se lo puede identificar como un factor relevante que contribuiría a explicarlo. Esta hipótesis es viable, en particular, porque los bienes de consumo importados mediante la modalidad de franquicias pertenecen específicamente a rubros del *retail* (vestimenta, artículos para el hogar, juguetes, entre otros), que compiten más directamente con los comercios nacionales que con el conjunto de la economía.



¿Qué esperar para el 2º semestre de 2026?

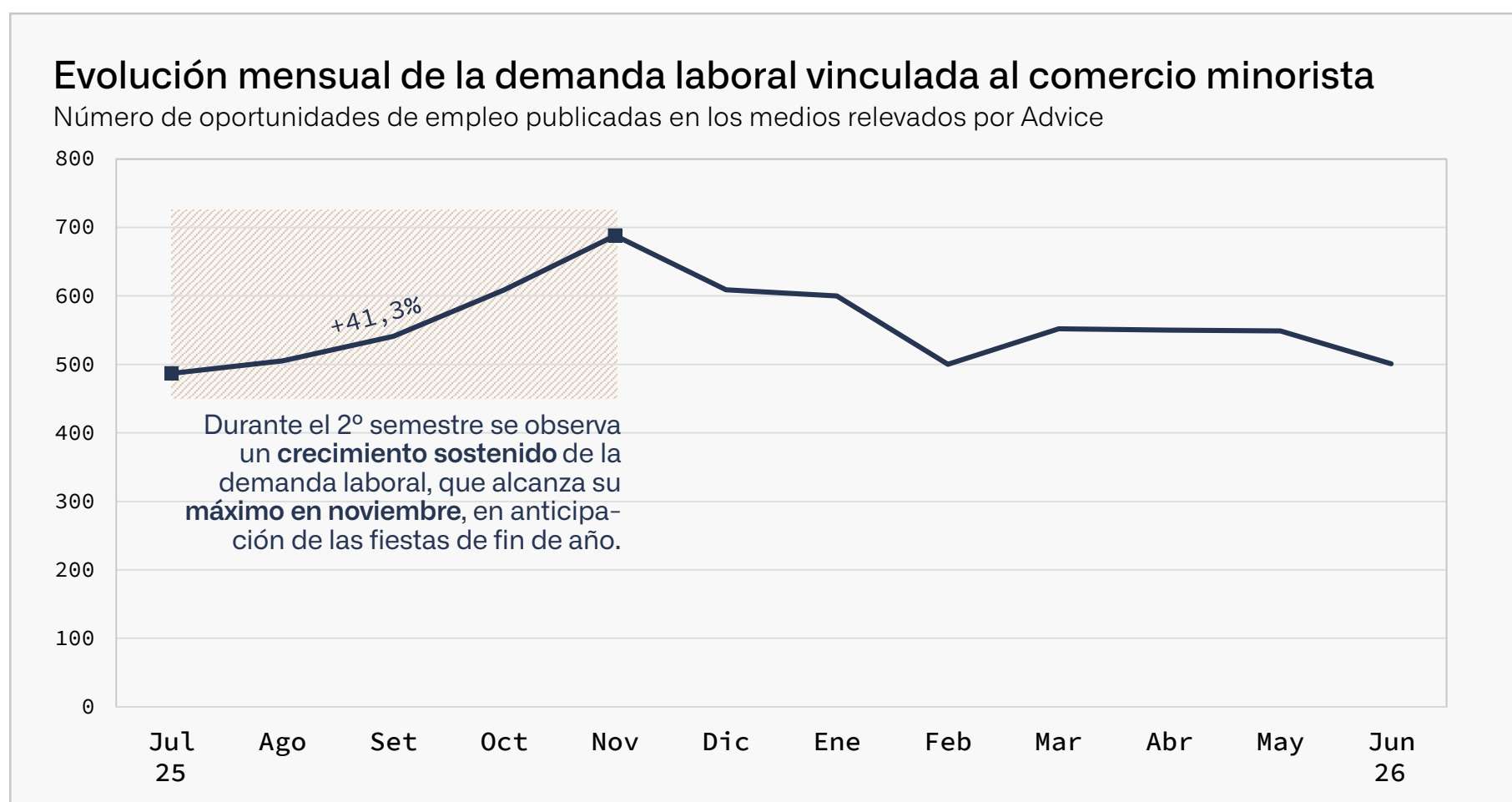
El Banco Central del Uruguay proyectó una reactivación de la economía nacional a partir del 3º trimestre, dejando atrás el bajo dinamismo registrado en la primera mitad del año para expandirse a un ritmo alineado con su crecimiento tendencial, del 2% interanual. El organismo aclara que el crecimiento de la actividad estaría impulsado “principalmente por el consumo privado”²³. Esto, coincidiendo con una relativa moderación del efecto Temu analizado previamente, en principio, esboza un mejor panorama para el comercio minorista en el 2º semestre.

No obstante, la Encuesta de Actividad de la CCSUy refleja que en el sector predomina un clima de cautela: la mayoría de los empresarios proyectan una continuidad de la situación actual, ubicando sus proyecciones en un escenario de estancamiento o bajo crecimiento en términos de la facturación esperada y, en particular, del empleo²⁴. Los datos de los próximos meses serán clave para entender cómo evolucionan la actividad y la demanda laboral vinculada al comercio minorista.

Algunas características de la demanda laboral en el comercio minorista

Estacionalidad

Anticipándose al momento de mayor actividad en la mayoría de los rubros, que se registra en diciembre, las oportunidades de empleo para trabajar en locales comerciales, supermercados, autoservicios y almacenes registran sus valores más altos en octubre y noviembre; la demanda se normaliza luego y registra su nivel más bajo en los meses centrales del año. En las fiestas de fin de 2025, a modo de ejemplo, el volumen de llamados publicados en el mes de mayor demanda fue más de un 40% superior al de los meses menos dinámicos.



Esta anticipación de la demanda laboral con respecto al pico de actividad de los comercios se explica por el tiempo que prevén los empleadores para los procesos de selección, con los que buscan llegar preparados al momento de mayor actividad, que comienza en noviembre con eventos como *ciberlunes* y *black friday*.

Puestos más demandados, estructura y rotación

La composición de la lista de puestos más buscados por los empleadores en el último año refleja también algunas características destacables de la demanda laboral asociada al *retail*. Para empezar, ilustra con mayor especificidad cuáles son los puestos de trabajo directamente involucrados en las actividades del comercio minorista, a los que se ha referido el análisis.

RANKING

Top 10 de **empleos más buscados** en el comercio minorista²⁵



- 01_ Vendedor de Local Comercial
- 02_ Reponedor
- 03_ Cajero
- 04_ Promotor
- 05_ Encargado de Local Comercial
- 06_ Aux. de Atención en Carnicería
- 07_ Armador de Pedidos
- 08_ Aux. de Atención en Fiambrería/Rotisería
- 09_ Merchandiser
- 10_ Etiquetador

Adicionalmente, el ranking destaca dos variables clave de la demanda laboral. Por una parte, refleja el peso relativo de las diferentes categorías de empleos: 9 de los 10 puestos más demandados se ubican en la base operativa de las organizaciones; aproximándose a esta proporción, el 87% de todas las oportunidades de empleo asociadas al comercio minorista son para trabajar en puestos de nivel operativo.

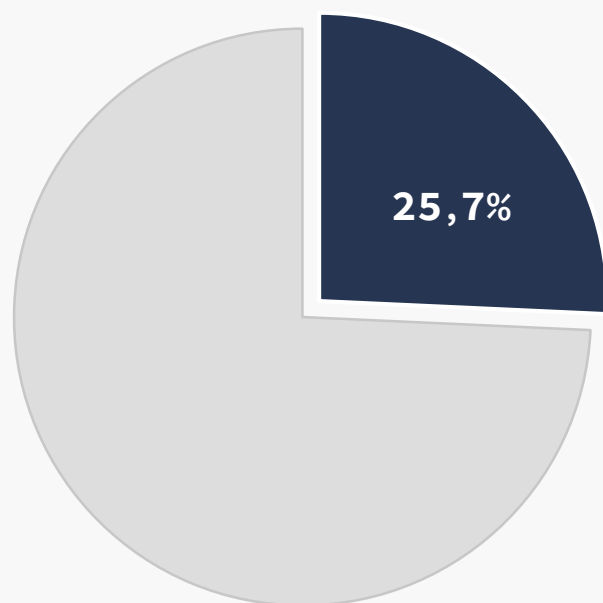
Los puestos de mayor responsabilidad tienen una magnitud estructural comparativamente menor, de 13%. El Encargado de Local Comercial, puesto de responsabilidad intermedia, es el único cargo de liderazgo que aparece entre los más buscados.

Al mismo tiempo, los puestos más demandados en este grupo de actividades (vendedor de local comercial, reponedor, cajero, promotor) son puestos que se caracterizan por una alta rotación, mientras las posiciones de liderazgo se asocian a una mayor estabilidad.

Esto también contribuye a explicar por qué las oportunidades de empleo se concentran de manera tan significativa en puestos de la base operativa, como refleja el ranking: no es solo porque tienen la mayor magnitud en la estructura de las organizaciones sino también porque son los que se renuevan con más frecuencia.

Oportunidades de empleo temporal en el comercio minorista

Porcentaje de oportunidades de empleo de carácter temporal sobre el total de oportunidades de empleo publicadas para trabajar en puestos directamente implicados en actividades de comercio minorista en el período julio 2025–junio 2026.



■ Oportunidades de empleo temporal²⁷
■ Oportunidades de empleo permanente y en otras modalidades²⁸

Temporalidad del empleo

Otra característica distintiva de la demanda laboral vinculada al comercio minorista es el porcentaje de oportunidades de empleo que son de carácter temporal, es decir, que suponen un tiempo de trabajo predefinido²⁶: 1 de cada 4 oportunidades de empleo en puestos directamente involucrados en las actividades del *retail* son temporales (25,7%).

Esta proporción contrasta con el promedio del mercado de trabajo, donde solo un 11,6% de las oportunidades de empleo son para ocupar puestos temporales.

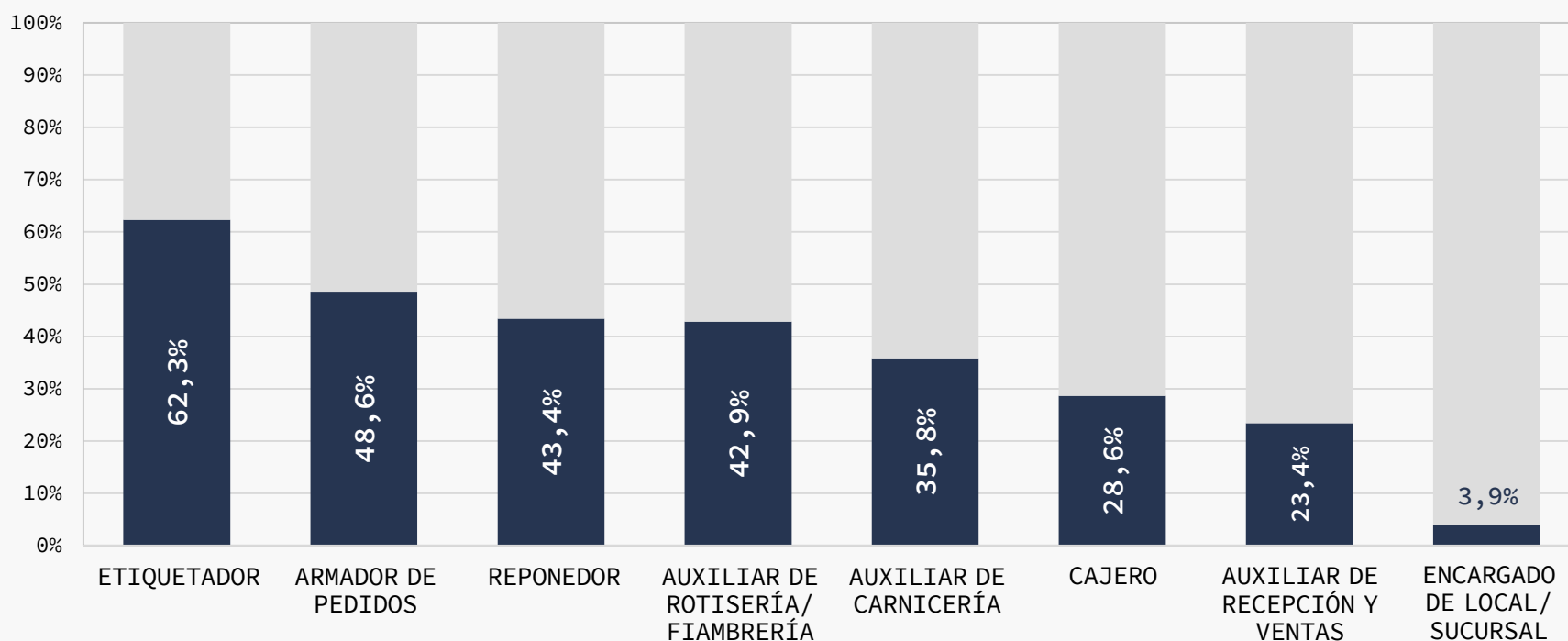
La incidencia del empleo temporal dentro del segmento del *retail*, no obstante, cambia significativamente según el puesto del que se trate. En líneas generales, los datos muestran que los empleos que consisten mayormente en tareas de manejo de mercadería, que no se involucran directamente con las ventas, registran un mayor índice de temporalidad en su demanda: etiquetador (62,3%), armador de pedidos (48,6%), reponedor (43,4%)→

→ y auxiliares de atención en rotisería y fiambrería (42,9%) registran un porcentaje de oportunidades de empleo temporales sustancialmente mayores al del promedio. En cambio, los puestos que se involucran de forma directa con las transacciones comerciales—por ejemplo, cajeros (28,6%) y auxiliares de ventas (23,4%)—tienen un índice de temporalidad comparativamente menor.

Oportunidades de empleo temporal en el comercio minorista, por puestos

Porcentaje de oportunidades de empleo de carácter temporal sobre el total de oportunidades de empleo publicadas para trabajar en actividades directamente implicadas en el comercio minorista en el período julio 2025–junio 2026, en puestos seleccionados.

■ Oportunidades de empleo temporal²⁹ ■ Oportunidades de empleo permanente y en otras modalidades³⁰



Los puestos que implican cierto nivel de responsabilidad, como el de Encargado de Local o Sucursal, tienen una demanda que en muy pocos casos es de carácter temporal (3,9%); en el caso de cargos gerenciales y directivos, el 100% de las oportunidades de empleo son de carácter permanente.

El comercio minorista como puerta de entrada al mercado laboral

Según se analizó anteriormente, la demanda laboral vinculada al comercio minorista se caracteriza por una amplia base de puestos operativos, en los que se concentran la mayoría de las oportunidades de empleo. Estos involucran tareas físicas, relativamente elementales, que pueden realizarse tras una instrucción inicial mínima, volviéndolo un sector particularmente abierto a contratar personas jóvenes con poca experiencia laboral previa y formación.



DATOS CLAVE

EMPLEO JOVEN

29%

de los trabajadores en el comercio minorista tienen menos de 30 años.³²

FORMACIÓN

7 de cada 10

trabajadores en el comercio minorista no completaron la Educación Media, contando con el Ciclo Básico como máximo nivel educativo alcanzado.³³

EXPERIENCIA

7 de cada 10

oportunidades de empleo en puestos involucrados en actividades del comercio minorista demandan solo hasta 1 año de experiencia previa.

Un estudio reciente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social encontró, en efecto, que en el sector del comercio la educación formal no suele operar como una barrera de entrada al mercado de trabajo; más aún, señala que el egreso de la Educación Media Superior (bachilleratos de Secundaria y UTU) excede ampliamente el perfil de competencias necesarias para desempeñarse en estas ocupaciones, identificando que un 22% de las personas empleadas en el comercio están sobreeducadas en relación a los requisitos de su ocupación³¹.

Los datos del Monitor Laboral coinciden con este perfil de demanda de empleos de baja calificación: 8 de cada 10 oportunidades laborales para trabajar en el comercio minorista no requieren haber completado la Educación Media (79%), proporción que es más de 3 veces superior en comparación con el promedio del mercado de trabajo en Uruguay (23,5%) (p. 19, gráfica a).

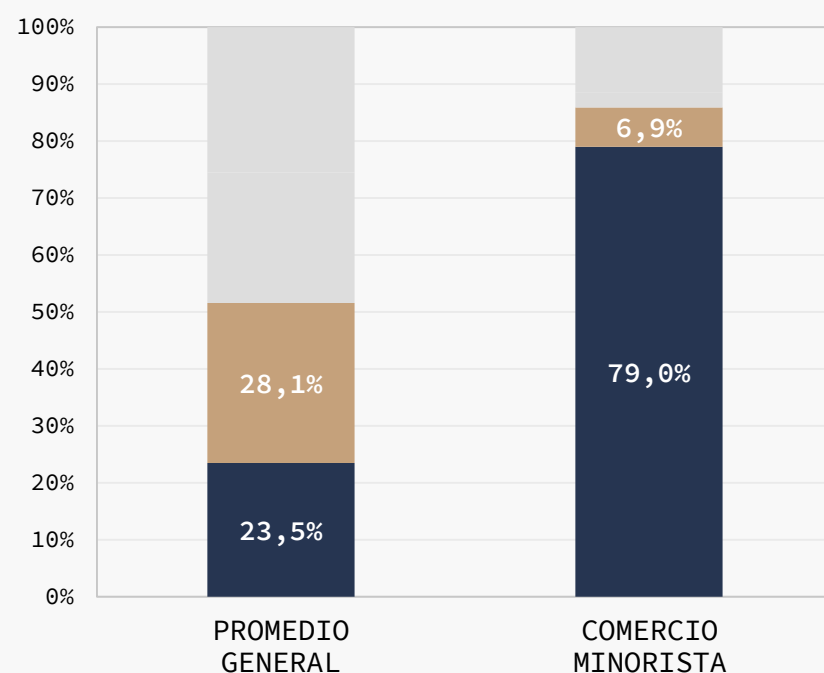
En lo que refiere a la variable experiencia, analizando los requisitos establecidos por los empleadores en las publicaciones de empleo, se observa que 7 de cada 10 puestos de trabajo demandados en el *retail* piden un máximo de hasta 1 año de trayectoria previa (69%), proporción que es prácticamente inversa a la del promedio de la demanda laboral en el país, donde el 63,1% de los puestos demandados suponen 2 o más años de experiencia (p. 19, gráfica b).

Perfil de la demanda laboral según formación y experiencia

a. Nivel de formación requerida³⁴

Distribución de oportunidades de empleo según nivel de formación asociado a los puestos demandados.

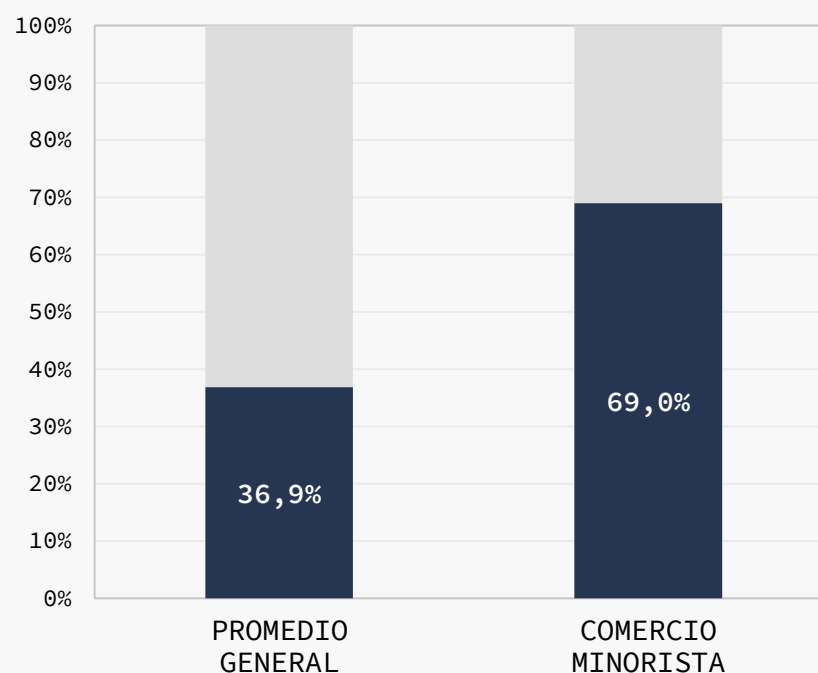
- No requieren haber completado la Ed. Media
- Requieren haber completado la Ed. Media
- Requieren formación superior a la Ed. Media



b. Experiencia laboral previa³⁵

Distribución de oportunidades de empleo según años de experiencia demandados a los candidatos.

- Hasta 1 año de experiencia previa
- 2 o más años de experiencia previa



La contrapartida de este perfil de demanda laboral es que el sector se caracteriza también por pagar salarios relativamente bajos: el ingreso promedio de los ocupados en el comercio minorista es un 37% menor que el del total de ocupados, equiparando horas trabajadas³⁶.

Dicho esto, el panorama salarial es heterogéneo entre ocupaciones, registrándose algunas diferencias que interesa percibir.

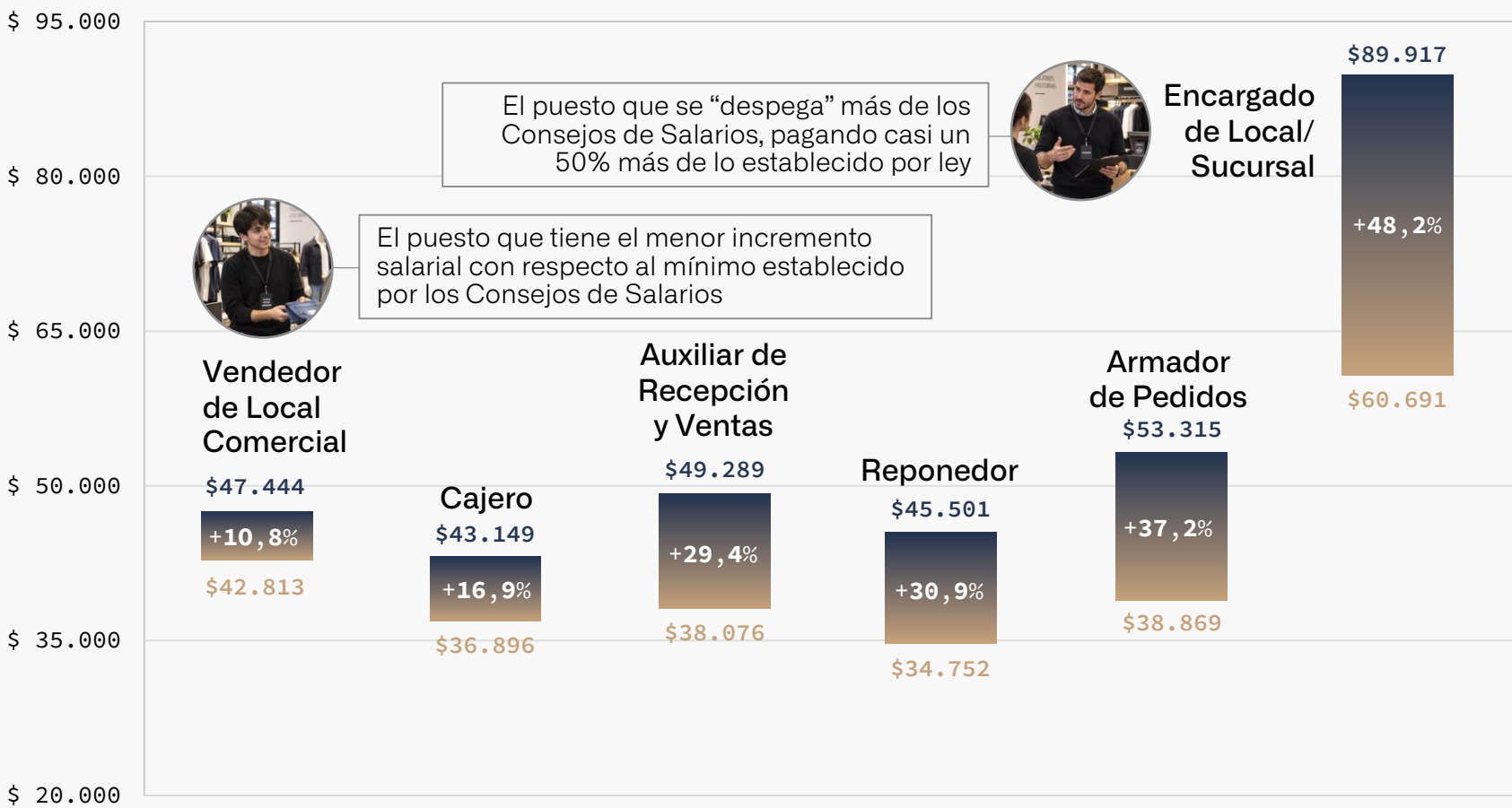
A modo de ilustrar una síntesis de esta realidad, se comparte en la próxima página una gráfica en la que se comparan, para 6 ocupaciones representativas de la demanda laboral del sector, la mediana salarial, con base en datos de la Encuesta de Remuneraciones de Advice³⁷, y el salario mínimo establecido por ley para las respectivas ocupaciones.

De este modo, se puede dimensionar cuánto más paga el mercado por determinados perfiles en comparación con el mínimo requerido, y el posicionamiento relativo de las distintas ocupaciones dentro del sector. Desde este enfoque, se observan diferencias sustanciales: en algunos casos la mediana salarial es apenas un 10% superior al mínimo establecido por ley (Vendedor) mientras, en otros, la ventaja supera el 30% (Reponedor, Armador de Pedidos), y en el caso de un puesto de liderazgo (Encargado de Local/Sucursal), alcanza casi el 50%.

El panorama de salarios en el comercio minorista

- Salario base nominal establecido por los Consejos de Salarios | Fuente: MTSS³⁸
- Mediana de salario base nominal de la Encuesta de Remuneraciones de Advice³⁹

Los porcentajes expresan cuánto más alta es la mediana salarial en comparación al mínimo establecido por ley.



Los valores corresponden a 44 horas de trabajo semanales y rigen desde el 1.º de julio hasta el 31 de diciembre de 2026.

Notas

1_ Este récord se enmarca en la serie actual de datos del Monitor Laboral de Advice, que se inicia en enero de 2019, a partir de un cambio que se implementó en la metodología del relevamiento. Para un análisis más detallado de la evolución de la demanda de trabajo en 2025, los puestos más demandados y el desempeño de las distintas actividades, consultar el Informe Anual 2025 del Monitor Laboral, publicado el 21/01/2026.

2_ Las cifras reflejan la variación interanual del PIB, divulgada en los informes trimestrales de Cuentas Nacionales del Banco Central del Uruguay.

3_ El Índice de Volumen Físico (IVF) de la industria manufacturera, sin incluir la refinería y zonas francas, disminuyó un 0,4% interanual en el 2º trimestre, mientras el Índice de Personal Ocupado registró una caída de 2,2%. Fuente: Informe trimestral de Indicadores de Difusión en la Industria, Cámara de Industrias del Uruguay.

4_ Las exportaciones uruguayas de bienes tuvieron en agosto una caída interanual de 16%. En términos acumulados, se registra una disminución del 1% en comparación con enero–agosto de 2025. Fuente: Informe mensual de Comercio Exterior, Uruguay XXI.

5_ En el 1º trimestre de 2026 se registró una caída del 13,6% en la cantidad de turistas que llegaron al país en comparación con el mismo período de 2025. En el 2º trimestre también se registró una caída interanual, de 8,2%. Fuente: datos de turismo receptivo, Ministerio de Turismo.

6_ Las grandes marcas de retail y cadenas de supermercados utilizan con mayor frecuencia los portales de empleo y medios digitales de búsqueda laboral que constituyen la fuente de datos del Monitor Laboral, en comparación con los pequeños comercios; estos son, en su mayoría, de escala familiar y tienden a recurrir con mayor frecuencia a medios informales (por ejemplo, redes sociales y contacto con conocidos) para anunciar vacantes y seleccionar trabajadores.

7_ En el informe *Definición de escenarios y recomendaciones de políticas activas de empleo y formación profesional, sector Comercio* (2024), del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Equipos Consultores, Matter Consultores y DuoC, se calcula la incidencia del comercio en un 11,6% de los ocupados (cerca de 190.000 personas), para el período 2014–2023, con base en los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística.

8_ En el informe *Sector Retail en Uruguay* (2025), Uruguay XXI estima la incidencia del comercio minorista en cerca del 11% del total de empleados formales en el país, con base en datos del Banco de Previsión Social (BPS) de agosto de 2024, comprendiendo a cerca de 170.000 personas.

9_ Según se estudiará más adelante, las publicaciones de empleo responden no solo a la creación de nuevos puestos de trabajo sino también a un factor de rotación (ver p. 15–16) que constituye asimismo un indicio de dinamismo del mercado laboral.

10_ La heterogeneidad y extensión de las actividades que son dinamizadas por el comercio minorista (entre las que se pueden contar desde operaciones logísticas y de mantenimiento hasta servicios profesionales), vuelven particularmente complejo el cálculo de la incidencia indirecta del sector en la demanda de trabajo. Entendiendo que esto representaría una dispersión del análisis, se optó por enfocar este informe en la demanda laboral directamente asociada al comercio minorista, sin perjuicio de que este movilice indirectamente a otros sectores de actividad.

11_ Ver página 4.

12_ Para un análisis más detallado de la evolución de la demanda laboral en el 1^{er} semestre de 2026, consultar el informe del Monitor Laboral de este período, publicado el 21/07/2026.

13_ Los informes de la Encuesta se publican con una frecuencia trimestral y pueden consultarse en el sitio web de la Cámara: ccsuy.com.uy

14_ El indicador de la variación interanual de las ventas reales en comercios del interior cae a valores negativos antes en comparación con los datos de Montevideo, pero la dirección de la tendencia que siguen ambos indicadores es la misma: un deterioro que se agrava en el transcurso de 2025, el registro más bajo en el 1^{er} trimestre de 2026 y una mejora parcial en el 2^o trimestre.

15_ La pregunta, tal como se formula en la encuesta, es: “¿Piensa aumentar, disminuir o mantener la cantidad de personal contratado en los próximos 3 meses?”. Por más detalles, consultar anexo metodológico de la Encuesta de Actividad de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay y Equipos Consultores del 2^o trimestre de 2026.

16_ Estas cifras se refieren en particular a la edición más reciente de la encuesta, en la que se presentan datos del 2^o trimestre de 2026.

17_ Se utiliza esta expresión de manera amplia para referir a la discusión pública que se generó en 2025 en referencia al fenómeno de las compras online en plataformas internacionales, debido a la notoriedad que adquirió especialmente Temu, entre otras.

18_ Este análisis se incluye en los informes trimestrales de Cuentas Nacionales del Banco Central del Uruguay, disponibles para consulta en el sitio web del organismo.

19_ Además, hay que considerar que el gasto de consumo final de hogares como componente del PIB también incluye el consumo de servicios.

20_ La modalidad de franquicias exonera de tributos los envíos postales internacionales bajo algunas condiciones, que cambiaron en mayo de este año. Fuente: Estadísticas de Encomiendas Postales, Dirección Nacional de Aduanas.

21_ Desde el 1.^o de mayo de 2026, Uruguay modificó el régimen de franquicias para compras personales en el exterior. Se mantuvo el máximo de tres envíos por persona y por año, pero se sustituyó el límite de USD 200 por envío por un cupo acumulado anual de hasta USD 800. A su vez, las compras comprendidas en la franquicia pasaron, en general, a estar gravadas con IVA, aunque se mantienen exoneraciones para determinados casos, entre ellos los envíos procedentes de Estados Unidos de hasta USD 200, en virtud de los acuerdos comerciales vigentes.

22_ Ver nota 14.

23_ Esta proyección se refiere a las estimaciones del Banco Central del Uruguay divulgadas en su Informe de Política Monetaria más reciente a la fecha de este informe (2° trimestre de 2026). Las proyecciones están sujetas a posibles cambios en la próxima edición de este informe, que se publicará en el mes de octubre.

24_ En la edición más reciente de la Encuesta de Actividad (2° trimestre de 2026), la mayoría de los empresarios de Montevideo y el Interior proyectan que la facturación se mantenga sin cambios en el horizonte del próximo trimestre (54% y 47% respectivamente), con un saldo cercano a cero entre los que proyectan una mejora y los que esperan un deterioro de esta variable. En cuanto a las contrataciones proyectadas en el mismo horizonte temporal, en los comercios de Montevideo el saldo de respuestas (“Aumentará” – “Disminuirá”) refleja un balance ligeramente positivo en Montevideo (2%) y negativo en el interior (-3%), mientras la amplia mayoría no prevé cambios (86% y 89% respectivamente).

25_ El ranking se basa en 6.691 oportunidades de empleo publicadas entre el 1° de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026 en las fuentes relevadas por Advice. Se consideran los datos de un año móvil para que el ranking no sea afectado por la estacionalidad. Cada vacante se homologa al diccionario de ocupaciones de Advice, con más de 1.200 puestos de trabajo, llevando a una denominación común las variantes típicamente utilizadas para referir a los mismos puestos.

26_ Dentro de esta categoría se incluyen las oportunidades de empleo que establecen, como modalidad de vínculo laboral, el contrato a término definido, el contrato por obra o labor y el pago por jornal (trabajadores jornaleros).

27_ Ver nota 26.

28_ Además de las oportunidades de empleo permanente (contrato a término indefinido), otras modalidades de empleo que se incluyen en esta categoría son las pasantías y prácticas profesionales (que, si bien también son de carácter temporal, por definición, obedecen a una lógica de aprendizaje, distinta a la dinámica habitual de la demanda) y el trabajo independiente (*freelance*) que se busca para proyectos puntuales.

29_ Ver nota 26.

30_ Ver nota 28.

31_ En base a datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH), el informe concluye que “los perfiles contratados por el sector tienen una demanda media y baja de competencias y por lo tanto de educación formal. Buena parte de las competencias necesarias son del conjunto denominados como blandas [...] Por lo demás, la práctica ocupacional termina de formar al trabajador en la especificidad del rubro y los bienes y servicios ofrecidos [...] Para la mayoría de los ocupados en el sector, el nivel educativo correcto, al menos en términos normativos, está entre Ciclo Básico y algún nivel de educación terciaria no universitaria posterior a Educación Media Superior. Para los reponedores de estanterías, incluso la primaria completa parece resultar suficiente”. *Definición de escenarios y recomendaciones de políticas activas de empleo y formación profesional, sector Comercio (2024)*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Equipos Consultores, Matter Consultores y DuoC.

32_ *Definición de escenarios y recomendaciones de políticas activas de empleo y formación profesional, sector Comercio* (2024), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Equipos Consultores, Matter Consultores y DuoC.

33_ Ver nota 32.

34_ Esta categorización se refiere a los mínimos requerimientos de formación típicamente establecidos por los empleadores a los candidatos para desempeñar las distintas ocupaciones, sin perjuicio de que, en algunos casos, estos puedan ser mayores o menores a los que sugiere la naturaleza de las ocupaciones definidas. Esta variable en la taxonomía de Advice se definió conforme a la categorización de la Red de Información Ocupacional (O*NET) de Estados Unidos, de referencia internacional, permitiendo comparar los datos de Uruguay con los de otros estudios realizados a escala global.

35_ El análisis se basa en una muestra de 2.501 oportunidades de empleo relevadas entre julio de 2025 y junio de 2026 que en el contenido textual de la publicación incluyen información acerca del nivel de experiencia requerido a los candidatos a ocupar la vacante (37% de las oportunidades de empleo del segmento estudiado en el período).

36_ Ver nota 32.

37_ Por más información acerca de la metodología de la encuesta y acceso a más indicadores de remuneraciones por cargos, escribir a:
DataAnalytics@advice.com.uy

38_ Se exponen los valores vigentes a la fecha de edición de este informe, de los convenios acordados en junio de 2026, que rigen desde el 1.º de julio hasta el 31 de diciembre de 2026 y corresponden a 44 horas de trabajo semanales. Se toman como referencia los datos del grupo 10 (“Comercio en general”), subgrupo 1 (“Tiendas”) para los puestos de Vendedor de Local Comercial (“Vendedor de primera categoría”), Auxiliar de Recepción y Ventas (“Auxiliar de ventas”), Armador de Pedidos (“Empaquetador”) y Encargado de Local/Sucursal (“Gerente/a o Encargado/a de Sucursal”). Se toman como referencia los datos del grupo 11 (“Comercio minorista de la alimentación”) subgrupo 3 (“Auto-service en cadena”) para los puestos de Cajero (“Cajero”) y Reponedor (“Reponedor”).

39_ Participaron en la encuesta 146 empresas, de las cuales 16 pertenecen al subsector del retail. Los resultados deben interpretarse como una referencia de mercado, no como una representación de todo el sector del comercio minorista en Uruguay. Por más información acerca de la metodología de la encuesta y acceso a más indicadores de remuneraciones: DataAnalytics@advice.com.uy

IMG_ Imágenes creadas con ChatGPT, excepto en página 18, creada con Magnificent (Freepik).

Advice | Monitor Laboral

Acerca del Monitor Laboral

Advice elabora desde 2008 el Monitor Laboral, un informe técnico de periodicidad mensual que analiza la evolución y tendencias de la demanda de trabajo en Uruguay.

Mediante la elaboración de indicadores fiables y prácticos sobre la demanda laboral, y la edición de informes que aportan perspectivas únicas para la comprensión de los diversos temas involucrados en el mundo del trabajo, Advice aporta información de alto valor para la toma de decisiones estratégicas de empleadores, trabajadores, instituciones educativas y diseñadores de políticas públicas, contribuyendo así al desarrollo del mundo laboral y de la economía en su conjunto.

Metodología

El Monitor Laboral se basa en un relevamiento sistemático de las oportunidades laborales publicadas en portales de empleo y medios digitales de búsqueda laboral.

Las publicaciones de empleo relevadas son comparadas entre distintas fuentes y entre sí, para eliminar casos duplicados y desconsiderar del análisis casos de *spam*, asegurando que cada empleo demandado se cuenta por única vez.

Luego de este proceso, cada empleo se homologa al diccionario de empleos de Advice, que incluye más de 1.200 cargos diferenciados según las áreas de actividad en las que se desempeñan, las funciones que cumplen y el nivel de calificación que implican.

Además, el contenido textual de las publicaciones se analiza para extraer información vital acerca de variables significativas, como el nivel de experiencia y los conocimientos y habilidades que solicitan los empleadores a los candidatos a ocupar el puesto demandado, que también se homologan a una extensa taxonomía de competencias creada por Advice.

Consideradas en su conjunto, estas variables permiten un análisis pormenorizado de las características de los empleos demandados, logrando una imagen de alta resolución del mercado de trabajo en Uruguay.



En Advice transformamos el talento en motor de crecimiento.

Desde 2004 acompañamos a empresas y profesionales a evolucionar, combinando consultoría estratégica, tecnología y analítica de datos para impulsar decisiones más inteligentes y organizaciones más humanas.

Somos una firma líder en Executive Search, Selección y Evaluación, Digital & IT, Data Analytics, Outsourcing, Capital Humano y Gestión de Nómina, con presencia en Uruguay y la región.

Como partner exclusivo de ADP® en Uruguay y Paraguay, integramos las plataformas tecnológicas y estándares globales del líder mundial en gestión del capital humano, asegurando eficiencia, cumplimiento y escalabilidad para organizaciones de cualquier tamaño.

Además, nuestra pertenencia a NPWorldwide, la red de reclutamiento más extensa del mundo, nos conecta con más de 50 países y nos permite ofrecer soluciones de talento sin fronteras.

Nuestro propósito es crear impacto positivo en el ecosistema laboral, ayudando a las empresas a anticiparse al futuro del trabajo y a las personas a alcanzar su máximo potencial.

En Advice creemos en el poder de las personas, la innovación y los datos para construir entornos laborales más inteligentes, sostenibles y con propósito.



Advice



Cámara
de Comercio
y Servicios
del Uruguay

Para comentarios, sugerencias o más información sobre el Monitor Laboral:

Federico Muttoni | Director

Federico.Muttoni@advice.com.uy

Advice Data Analytics

Aiuba González | Gerente de Data Analytics

Diego Estellano | Líder de Data Analytics

Mauricio Milano | Editor Responsable del Monitor Laboral

Departamento de Estudios Económicos CCSUy

Ana Laura Fernández | Asesora Económica | afernandez@cncs.com.uy