

Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal



Tomo II
Planificación y evaluación
Parte II - Información institucional

Inciso 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Ejercicio 2019

Nota metodológica 3

Sección 1 - Información general del inciso y principales resultados 11

Sección 2 - Planificación estratégica y valores de los indicadores 25

Sección 3 - Informes de gestión 47

NOTA METODOLÓGICA

I – Presentación

Cada año, en ocasión de la elaboración de los proyectos de Ley de Presupuesto o Ley de Rendición de Cuentas, todos los Incisos de la Administración Central, así como aquellos organismos contemplados en el artículo 220 de la Constitución de la República que optan por hacerlo, presentan sus **planes estratégicos** dando cuenta de sus resultados. Este ejercicio se realiza sobre la base de pautas metodológicas desarrolladas por la *Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP)*¹.

Esos planes estratégicos se recogen en el **Tomo II – Planificación y Evaluación**, elaborado por el Área de Presupuesto, Inversión, Gestión y Evaluación a través de su *Dirección de Gestión y Evaluación (AGEV)* y forman parte de los proyectos de ley mencionados. De este modo, el Tomo II presenta información sobre: *objetivos planificados, recursos asignados y resultados obtenidos* mediante la **acción del Estado**. Tal información se organiza sobre la base del esquema conceptual del Presupuesto Nacional 2015-2019, conformado por cuatro niveles de agregación:

- Áreas programáticas.
- Programas presupuestales.
- Incisos.
- Unidades Ejecutoras.

El presente informe institucional que integra el proyecto de Ley de Rendición de Cuentas 2019 proporciona información financiera, de planificación y desempeño relativa a cada Inciso integrante del Presupuesto Nacional.

II – Contenido del Tomo II, Información Institucional

La información institucional que integra el Tomo II se presenta en separatas independientes para los Incisos de la Administración Central (Presidencia y Ministerios: Incisos 02 a 15), la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP: Inciso 25), la Universidad de la República (UDELAR: Inciso 26), el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU: Inciso 27) y la Administración de Servicios de Salud del Estado (ASSE: Inciso 29). Por otra parte, se agrupa en un único volumen, por un lado, los incisos: Poder Judicial (PJ: Inciso 16), Tribunal de Cuentas (TC: Inciso 17), Corte Electoral (CE: Inciso 18) y Tribunal de lo Contencioso Administrativo (TCA: Inciso 19) y por otro, la Universidad Tecnológica del Uruguay (UTEC: Inciso 31), el Instituto Uruguayo de Meteorología (INUMET: Inciso 32), la Fiscalía General de la Nación (FGN: Inciso 33) y la Junta de Transparencia, Ética Pública (JUTEP: Inciso 34).

¹ En cumplimiento el artículo 39 lit. F) de la ley 16.736 de 05/01/996.

La información de cada Inciso se estructura en tres secciones con los contenidos que se reseñan a continuación.

Sección 1 - Información general del Inciso y Principales resultados

Contiene la **misión y visión** del Inciso según consta en el Sistema de Planificación Estratégica (SPE)², y una tabla que muestra las áreas programáticas y programas a los cuales contribuye el Inciso, distinguiendo además a las Unidades Ejecutoras que disponen de crédito asignado para dichos programas.

Seguidamente se presenta **información financiera** relativa al Inciso: gráficos con la distribución de la ejecución 2019 del Inciso por programa y por unidad ejecutora (en porcentaje) y cuadros con el crédito, ejecución (en miles de pesos corrientes) y porcentaje ejecutado (la relación entre las dos magnitudes mencionadas anteriormente) también por programa y unidad ejecutora. También, a través de distintos gráficos, se muestra cómo las unidades ejecutoras del Inciso distribuyeron su ejecución 2019 por programa (en porcentaje). Las cifras de crédito y ejecución que se presentan en esta sección son las cifras definitivas de cierre del ejercicio 2019 y fueron extraídas del Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF).

Luego se presenta **información de cumplimiento del plan estratégico 2019** del Inciso y sus unidades ejecutoras, aproximada a través del valor 2019 ingresado en el SPE para los indicadores validados por OPP, contrastado con la meta definida para ese año. Teniendo en cuenta el comportamiento deseado definido para el indicador y el desvío del valor observado con respecto a la meta definida para el año, es que se establecen los siguientes casos: "cumplió", "cumplimiento parcial" o "no cumplió. Los indicadores cuyo valor para 2019 alcanza o supera la meta definida previamente, se muestran como "cumplió". Por su parte, el "cumplimiento parcial" hace referencia a aquellos casos en que valor 2019 se encuentra dentro de un rango de desvío inferior al 25% la meta definida para ese año. Finalmente, los casos "no cumplió" refieren a indicadores cuyo valor 2019 no alcanzó la meta definida para ese año presentando un desvío superior al 25%. Adicionalmente, existen indicadores para los cuales no es posible verificar su cumplimiento debido a que no fue ingresado el valor 2019 y/o la meta correspondiente a dicho año; estas situaciones se muestran, respectivamente, como "no informó valor" y "sin meta".

El resultado de este análisis se muestra en un gráfico de barras donde cada una representa a una Unidad Ejecutora y la barra final, que se obtiene mediante la sumatoria simple de todos los indicadores definidos a nivel de las unidades ejecutoras, representa al Inciso. Cada barra indica qué porcentaje de indicadores verifica cumplimiento (área verde), cumplimiento parcial (área amarilla), no cumplimiento (área roja), no informó valor 2019 (área gris). Para complementar la información gráfica se presenta una tabla donde puede consultarse cuántos indicadores se hallan en cada una de estas cuatro categorías

² El SPE es el sistema informático desarrollado por AGEV-OPP para soportar el esquema de formulación presupuestal. El mismo contiene información de las áreas programáticas (descripción e indicadores de contexto) y programas presupuestales (objetivos e indicadores de programa) y de la planificación institucional de los Incisos y Unidades Ejecutoras (objetivos e indicadores de Inciso y Unidad Ejecutora) mediante la cual pueden identificarse las contribuciones específicas que cada institución realiza en el marco de los programas en los que participa.

posibles para cada unidad ejecutora. Vale aclarar que en los casos en que únicamente exista información de cumplimiento de plan estratégico a nivel de Inciso, el gráfico que se muestra es de torta, manteniéndose el resto de las especificaciones aquí expuestas.

Cabe destacar que existen algunos Incisos que presentan particularidades en la presentación de los análisis de cumplimiento del plan estratégico 2019, ya que los mismos se presentan a nivel de inciso y no de Unidad Ejecutora. Ello sucede para el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Poder Judicial, UDELAR, ASSE y UTEC. Finalmente, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo e INUMET tienen su planificación ingresada a nivel de Inciso pero no cuentan con indicadores definidos, por lo cual quedan excluidos del análisis que se refleja en esta sección. En los casos donde la información se presenta a nivel de Inciso, el gráfico que se muestra es de torta.

Sección 2 – Planificación estratégica y valores de los indicadores

Esta sección comienza con un cuadro que muestra información sobre las áreas programáticas y programas a los cuales contribuye el Inciso y qué Unidades Ejecutoras tienen objetivos definidos en cada programa.

Seguidamente figura una tabla extraída del SPE referente al valor que tomaron en 2019 los indicadores con vigencia para ese año. Este formato de presentación permite mostrar la continuidad de la planificación para los objetivos que continúan vigentes, dando cuenta de los logros obtenidos en 2019 a través del valor que tomaron los indicadores asociados.

Para cada Inciso la información se presenta organizada por área programática y programa, de modo de poder identificar la contribución que cada Inciso y sus Unidades Ejecutoras hacen a los distintos programas de los que participan a través de la definición de objetivos institucionales con sus respectivos indicadores asociados. Dichos objetivos se muestran clasificados de acuerdo a la siguiente lógica:

- *Objetivos sustantivos*: aquellos que aportan directamente al logro de la misión, visión y cometidos del Inciso y guardan relación directa con la generación de productos y obtención de resultados para una determinada población objetivo.
- *Objetivos complementarios*: aquellos no alineados directamente con los cometidos del Inciso y/o UE. Pueden incluir objetivos relacionados a tareas que se le hayan encomendado al Inciso/UE pero no relacionados con sus principales giros de actividad.
- *Objetivos de gestión interna*: aquellos dirigidos a generar una mejora en la gestión de la organización (eficiencia, mejora de trámites, comunicación interna y externa, etc.).

Como criterio general y en acuerdo con los Incisos y Unidades Ejecutoras, los objetivos que se presentan son principalmente los sustantivos, sin perjuicio que en algunos casos también figuren objetivos de otra clase que por su relevancia se entendió pertinente su publicación.

El contenido del reporte responde al siguiente formato:

- En el marco de cada área programática y programa a los que contribuye el Inciso se presentan los objetivos definidos con su descripción, vigencia e indicadores asociados, así como las unidades ejecutoras que tienen objetivos dependientes del objetivo de Inciso.
- Para cada objetivo de Unidad Ejecutora asociado a los objetivos de Inciso se presenta su descripción, vigencia e indicadores asociados.
- Para los indicadores asociados a objetivos de Inciso y de Unidad Ejecutora se presentan los siguientes campos:
 - nombre del indicador,
 - fórmula de cálculo,
 - unidad de medida,
 - valor 2018 (cuando este dato no fue ingresado figura la leyenda “s/i” –sin información-),
 - meta 2019 (definida en ocasión de la Rendición de Cuentas 2015 y/o modificada las en subsecuentes; en caso de no haber sido definida figura la leyenda “s/i”),
 - valor y comentario 2019 (cuando no fueron ingresados figura la leyenda “No informé” en el campo de comentario) y

Para algunos Incisos que ingresan su planificación exclusivamente a nivel de Inciso, la información de esta sección se muestra agregada a ese nivel, sin el detalle por Unidad Ejecutora.

Finalmente, para aquellos Incisos donde se han identificado productos³ se presenta un cuadro con información sobre su nombre, descripción, unidad de medida y valor 2019, en el marco del objetivo de Unidad Ejecutora, programa y área programática en los que están definidos.

³ Los productos públicos (bienes y servicios de distinta naturaleza que se entregan a la población) son los instrumentos con los que cuentan los organismos públicos para generar resultados, entendidos como cambios en las condiciones de vida de determinada población objetivo.

Sección 3 – Informes de gestión

Con el propósito de brindar información del desempeño 2019, los Incisos del Presupuesto Nacional han elaborado un informe de gestión en base a las pautas establecidas por AGEV-OPP. Dichos informes se presentan a nivel de Inciso y Unidad Ejecutora y se compilan en esta última sección del Tomo II, Información Institucional.

La estructura de contenidos propuesta para su elaboración comprende seis capítulos:

- Misión del Inciso / Unidad Ejecutora.
- Desempeño del año 2019: presenta los objetivos vigentes en 2019 ordenados por área programática y programa y, en relación a ellos: i) los principales logros fundamentados por distinto tipo de información cuantitativa y cualitativa, ii) los desempeños relevantes no previstos en la planificación, y iii) los aspectos del plan estratégico que quedaron pendientes, identificando sintéticamente las razones.
- Evaluación global de la gestión 2019: presenta un resumen de los aspectos cuantitativos y cualitativos más relevantes en función de lo reseñado en los puntos anteriores.
- Participación ciudadana: detalle de ámbitos de participación existentes vinculados al accionar del Inciso/UE, así como participación de la sociedad civil en el diseño, monitoreo y/o evaluación de las políticas públicas llevadas adelante desde el Inciso/UE.

En los casos en que el formato de los informes elevados por los Incisos no coincidiera con el propuesto, se buscó adaptarlos al mismo, sin modificar el contenido.

Inciso 13

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Sección 1

INFORMACIÓN

GENERAL DEL INCISO

MISIÓN

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es la institución rectora en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de empleo, formación profesional, relaciones laborales y seguridad social a nivel nacional. Promueve el diálogo social, trabajo decente y la cultura del trabajo, el cumplimiento de la normativa laboral, la prevención y solución de conflictos a través de la negociación colectiva, la mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad social y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, buscando el desarrollo integral de las personas para contribuir al logro de un país productivo, sustentable innovador e inclusivo.

VISIÓN

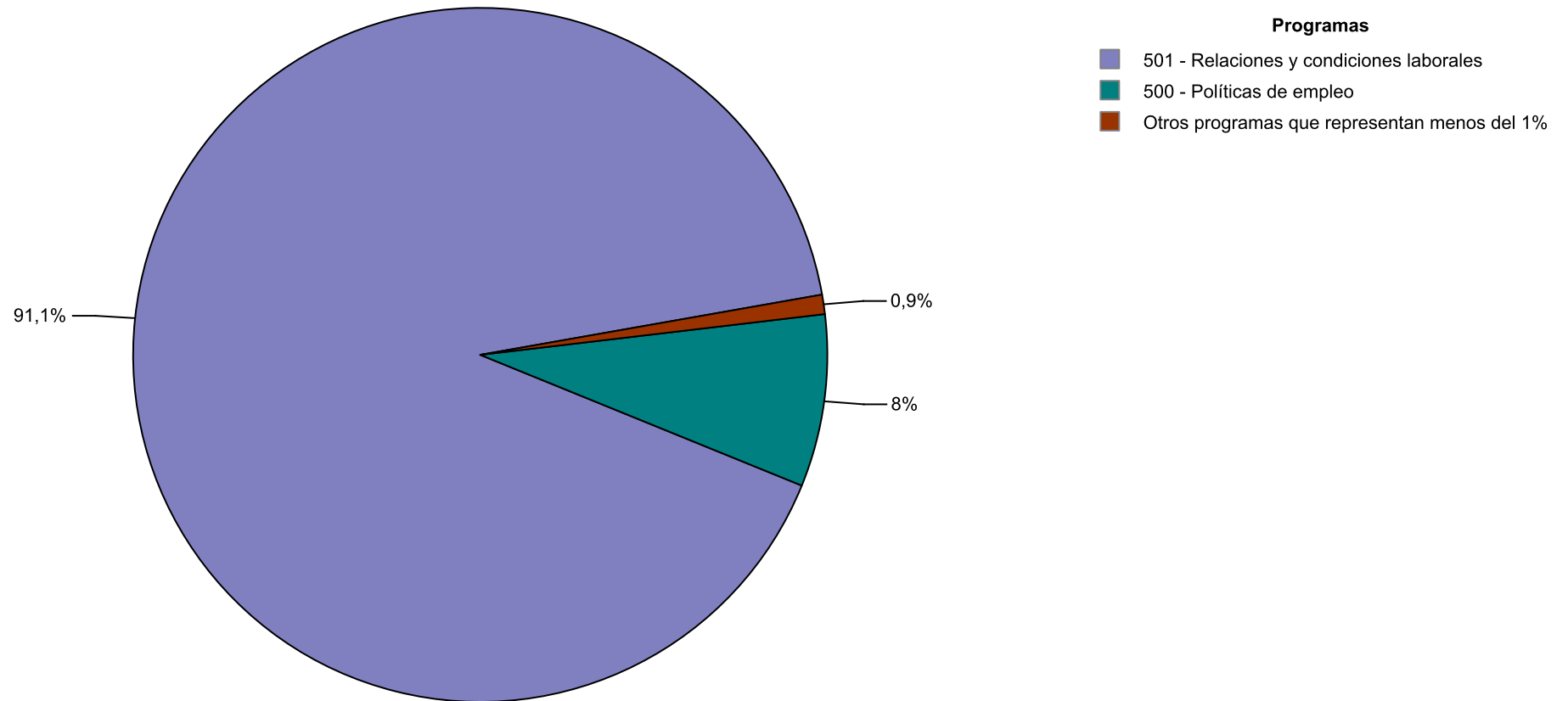
Ser la institución pública reconocida por impulsar el trabajo decente y la cultura del trabajo, garante de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y corresponsable del desarrollo social, en un clima de diálogo y paz social mediante una gestión transparente, eficaz y eficiente con un equipo de personas capacitados, motivado y comprometido.

ÁREAS PROGRAMÁTICAS Y PROGRAMAS DE LOS QUE PARTICIPA EL INCISO Y SUS UNIDADES EJECUTORAS

Área programática	Programa	Objetivo del programa	Alcance del programa	UEs con crédito asignado en el programa
PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL	402 - Seguridad social	Prestar asistencia financiera a las instituciones de la seguridad social. Adicionalmente, comprende el desarrollo de la normativa en la materia que permita el asesoramiento, la administración y el control de las entidades de seguridad social.	Comprende la asistencia financiera a las instituciones de la seguridad social destinadas a cubrir su déficit. Estas transferencias, que se agrupan en el inciso 22, tienen como principal destino al Banco de Previsión Social pero también abarcan a las cajas Militar y Policial, Bancaria, Notarial y de Profesionales Universitarios. Asimismo se incluyen en este programa los recursos que financian la actividad de algunas unidades ejecutoras de la Administración Central con cometidos relacionados con la seguridad social.	005 - Direc.Nal de Seg.Social
SERVICIOS PÚBLICOS GENERALES	815 - Personal excedentario de ejercicios anteriores	Cumplimiento del Art. 723 Ley 16.736	No corresponde la definición de Objetivos Institucionales para este Programa.	003 - Dirección Nacional de Empleo
TRABAJO Y EMPLEO	500 - Políticas de empleo	Impulsar políticas activas de empleo y formación profesional, promoviendo el diálogo social en torno a la creación de empleo, la mejora de su calidad y la empleabilidad de las personas		001 - Dirección General de Secretaría 003 - Dirección Nacional de Empleo
TRABAJO Y EMPLEO	501 - Relaciones y condiciones laborales	Contribuir de manera armónica al desarrollo de las relaciones laborales, garantizando la determinación de las condiciones de trabajo, controlando que se cumplan y apliquen las disposiciones en materia laboral y seguridad, las que se coordinan e implementan en todo el territorio nacional		001 - Dirección General de Secretaría 002 - Dirección Nacional de Trabajo 004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior 007 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DEL INCISO POR PROGRAMA

Distribución de la ejecución 2019 del Inciso, por programa



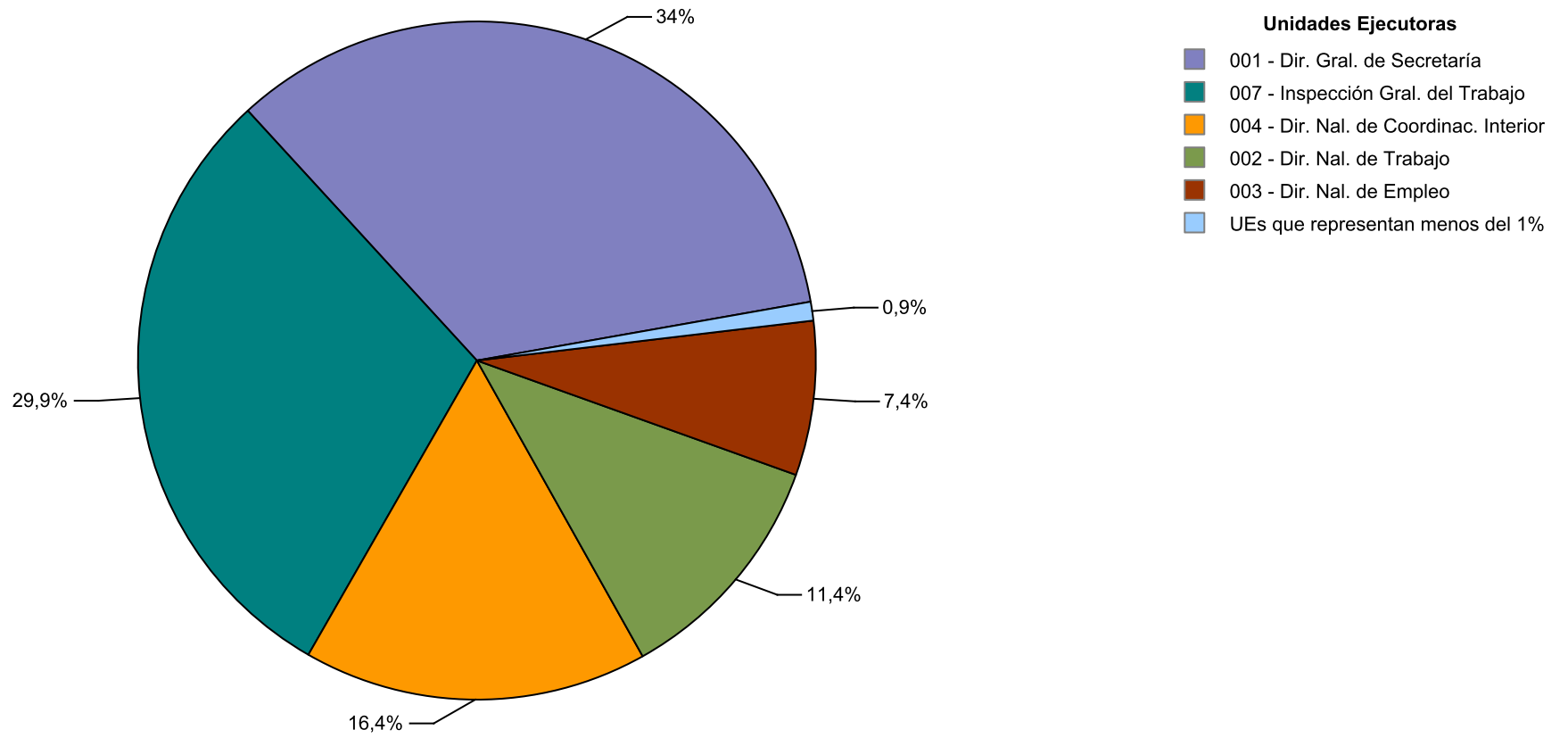
Fuente: SIF

Ejecución 2019 del Inciso, por programa en miles de pesos corrientes

Área Programática	Programa	Crédito	Ejecutado	% ejecutado sobre crédito
11 - PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL	402 - Seguridad social	10.888	9.436	86,7
Total del AP		10.888	9.436	86,7
15 - SERVICIOS PÚBLICOS GENERALES	815 - Personal excedentario de ejercicios anteriores	71	71	100,0
Total del AP		71	71	100,0
16 - TRABAJO Y EMPLEO	500 - Políticas de empleo	102.236	84.491	82,6
	501 - Relaciones y condiciones laborales	1.173.279	958.949	81,7
Total del AP		1.275.515	1.043.440	81,8
Total por Inciso		1.286.474	1.052.947	81,8

DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DEL INCISO POR UNIDAD EJECUTORA

Distribución de la ejecución 2019 del Inciso, por Unidad Ejecutora

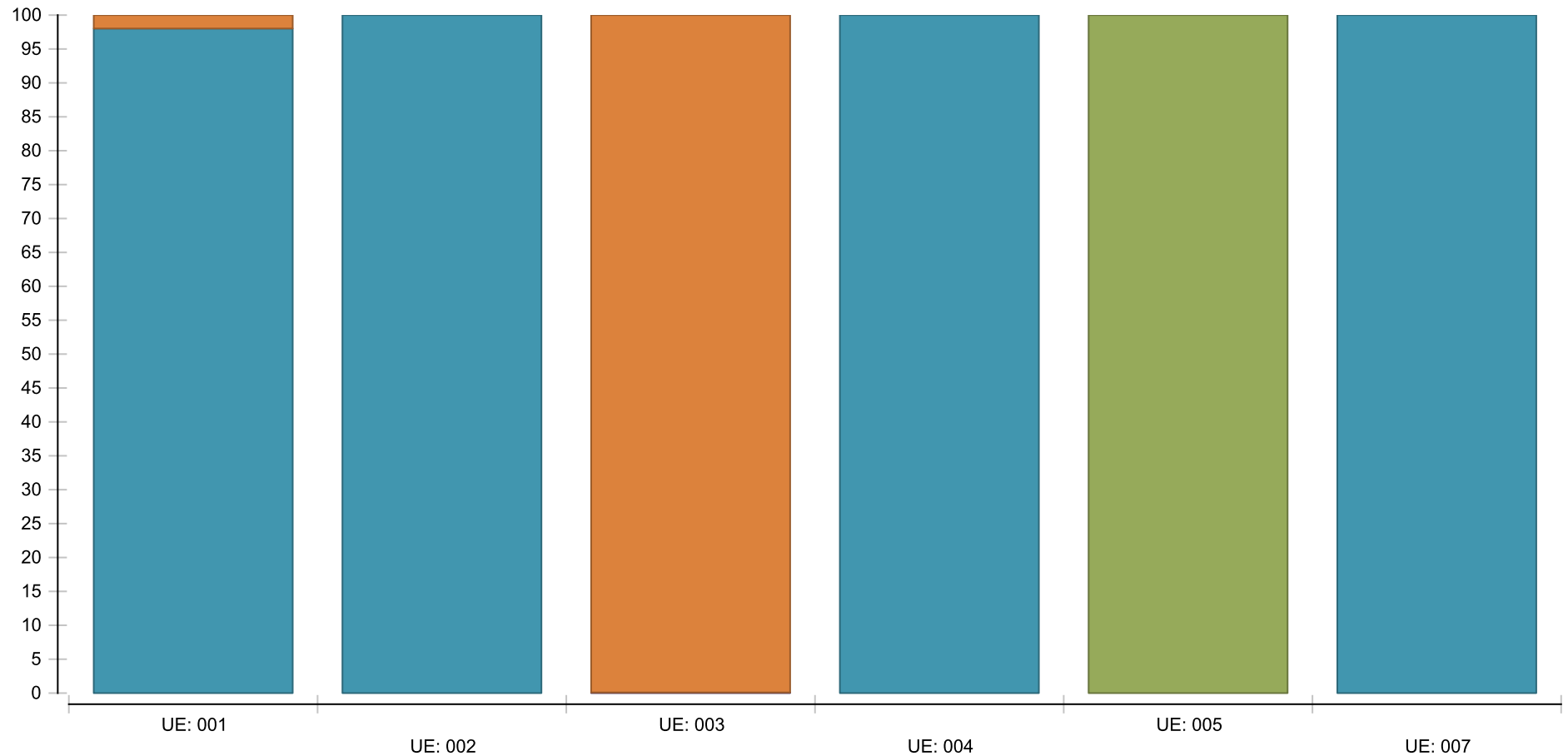


Fuente: SIF

Ejecución 2019 del Inciso, por Unidad Ejecutora en miles de pesos corrientes

Unidad Ejecutora	Crédito	Ejecutado	% ejecutado sobre crédito
001 - Dirección General de Secretaría	442.912	358.395	80,9
002 - Dirección Nacional de Trabajo	143.975	119.913	83,3
003 - Dirección Nacional de Empleo	93.434	77.467	82,9
004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior	216.183	172.882	80,0
005 - Direc.Nal de Seg.Social	10.888	9.436	86,7
007 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social	379.082	314.854	83,1
Total por Inciso	1.286.474	1.052.947	81,8

DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DE CADA UNIDAD EJECUTORA POR PROGRAMA



Fuente: SIIF

DESEMPEÑO DEL INCISO

Cumplimiento del Plan Estratégico

El grado de cumplimiento del plan estratégico de una institución muestra en qué medida los resultados obtenidos se acercan a las metas previamente fijadas. El cumplimiento del Inciso y sus Unidades Ejecutoras se aproxima a través del agregado de sus indicadores.

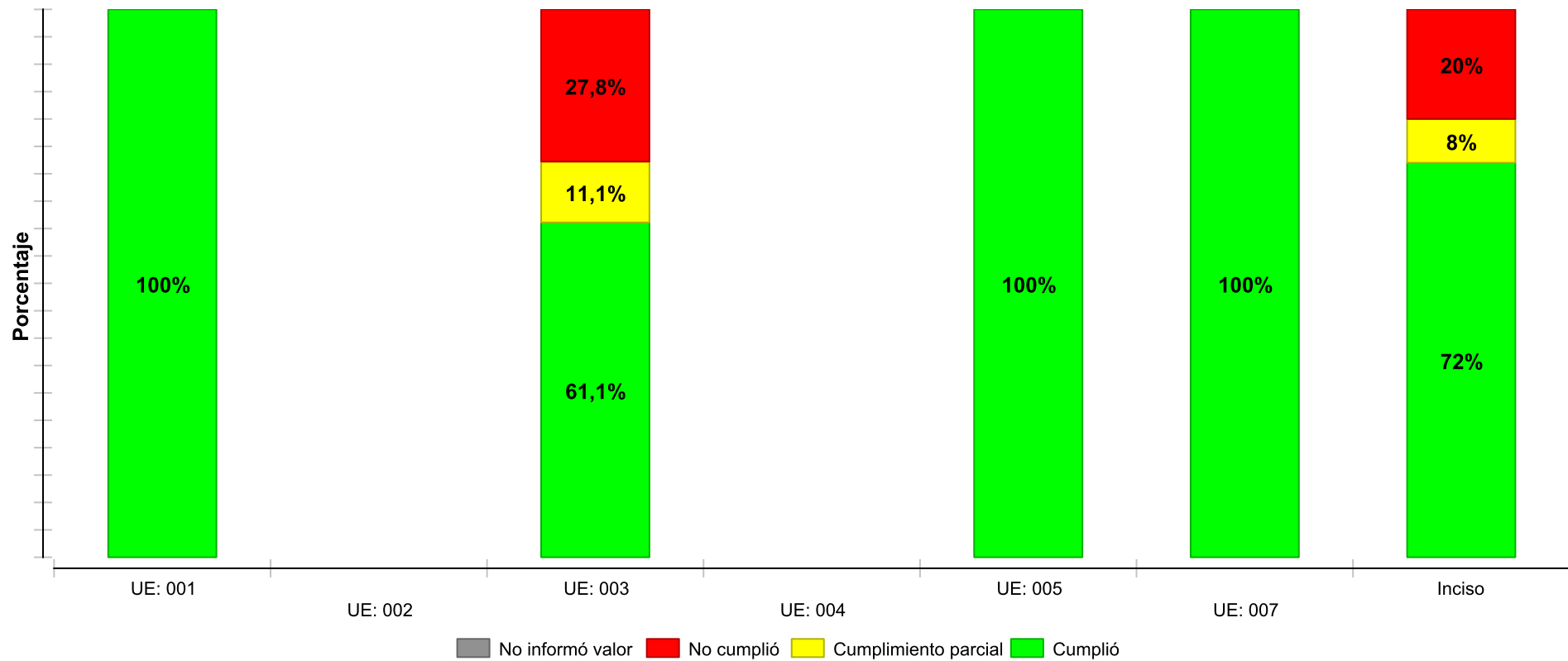
Para determinar el nivel de cumplimiento de un indicador, se compara el valor alcanzado en el año 2019 con la meta prevista para dicho año. A partir de los valores cargados y teniendo en cuenta el comportamiento deseado definido para cada indicador, se obtienen los casos de "cumplió", "cumplimiento parcial" o "no cumplió". Adicionalmente, existen indicadores para los cuales no es posible verificar su cumplimiento debido a que no fue ingresado el valor 2019 y/o la meta correspondiente a dicho año; estas situaciones se muestran, respectivamente, como "no informó valor" y "sin meta".

Los indicadores cuyo valor para 2019 alcanza, o supera la meta definida previamente, se muestran como "cumplió". Por su parte, el "cumplimiento parcial" hace referencia a aquellos casos en que el valor 2019 se encuentra dentro de un rango de desvío inferior al 25% de la meta definida para ese año. Finalmente, los casos "no cumplió" refieren a indicadores cuyo valor 2019 no alcanzó la meta definida para ese año presentando un desvío superior al 25%.

DESEMPEÑO DEL INCISO

Cumplimiento del Plan Estratégico

Grado de cumplimiento del Inciso y sus Unidades Ejecutoras



* No es posible evaluar el cumplimiento de las UE 002 y 004 debido a que no presentan metas para ninguno de sus indicadores. Ver el cuadro de la siguiente página.

Fuente: SPE

Cantidad de indicadores de cada Unidad Ejecutora clasificados por cumplimiento

Etiqueta	Nombre	Cumplió	Cumplimiento parcial	No cumplió	Sin meta	No informó valor
UE: 001	Dirección General de Secretaría	1	0	0	0	0
UE: 002	Dirección Nacional de Trabajo	0	0	0	10	0
UE: 003	Dirección Nacional de Empleo	11	2	5	0	0
UE: 004	Dirección Nacional de Coordinación en el Interior	0	0	0	13	0
UE: 005	Direc.Nal de Seg.Social	1	0	0	0	0
UE: 007	Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social	5	0	0	1	0
Inciso	Total UEs del inciso Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	18	2	5	24	0

Nota:

- Cumplió: indicadores cuyo valor 2019 alcanzó o superó la meta definida para ese año, teniendo en cuenta el comportamiento deseado definido para el indicador.
- Cumplimiento parcial: indicadores cuyo valor 2019 se encuentra dentro de un rango de desvío inferior al 25% de la meta definida para ese año, teniendo en cuenta el comportamiento deseado definido para el indicador.
- No cumplió: indicadores cuyo valor 2019 no alcanzó la meta definida para ese año presentando un desvío superior al 25%, teniendo en cuenta el comportamiento deseado definido para el indicador.
- Sin meta: indicadores para los cuales es imposible verificar su cumplimiento debido a que no se ingresó la meta correspondiente al año 2019, haya ingresado o no el valor.
- No informó valor: indicadores para los cuales es imposible verificar su cumplimiento debido a que no se ingresó el valor 2019.

Por más información, ver Nota Metodológica.

Sección 2

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y VALORES DE LOS INDICADORES

ÁREAS PROGRAMÁTICAS Y PROGRAMAS DE LOS QUE PARTICIPA EL INCISO Y SUS UNIDADES EJECUTORAS

Área programática	Programa	Objetivo del programa	Alcance del programa	UEs con objetivos definidos para el programa
PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL	402 - Seguridad social	Prestar asistencia financiera a las instituciones de la seguridad social. Adicionalmente, comprende el desarrollo de la normativa en la materia que permita el asesoramiento, la administración y el control de las entidades de seguridad social.	Comprende la asistencia financiera a las instituciones de la seguridad social destinadas a cubrir su déficit. Estas transferencias, que se agrupan en el inciso 22, tienen como principal destino al Banco de Previsión Social pero también abarcan a las cajas Militar y Policial, Bancaria, Notarial y de Profesionales Universitarios. Asimismo se incluyen en este programa los recursos que financian la actividad de algunas unidades ejecutoras de la Administración Central con cometidos relacionados con la seguridad social.	005 - Direc.Nal de Seg.Social
TRABAJO Y EMPLEO	500 - Políticas de empleo	Impulsar políticas activas de empleo y formación profesional, promoviendo el diálogo social en torno a la creación de empleo, la mejora de su calidad y la empleabilidad de las personas		003 - Dirección Nacional de Empleo
TRABAJO Y EMPLEO	501 - Relaciones y condiciones laborales	Contribuir de manera armónica al desarrollo de las relaciones laborales, garantizando la determinación de las condiciones de trabajo, controlando que se cumplan y apliquen las disposiciones en materia laboral y seguridad, las que se coordinan e implementan en todo el territorio nacional		001 - Dirección General de Secretaría 002 - Dirección Nacional de Trabajo 004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior 007 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Área Programática 11 - PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

Programa 402 Seguridad social

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Aumentar los niveles de protección social continuando con el desarrollo del sistema de Seg. Social	Vigencia 2015 a 2019	UEs que contribuyen
Descripción: Mejorar el nivel de inclusión en la Seguridad Social. Avanzar en materia de cobertura.		5 - Direc.Nal de Seg.Social

UE 5 - Direc.Nal de Seg.Social

Objetivo sustantivo de UE: Avanzar en la coordinación y fortalecimiento de los distintos programas de seguridad social	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: - Continuar contribuyendo en la coordinación de acciones de diferentes organismos con competencia en materia de protección social: ej. Consejo Nacional de Políticas Sociales, grupos de trabajo del Sistema Nacional de Cuidados, comisión de pensiones graciables - Desarrollo, seguimiento y evaluación de los distintos programas de seguridad social administrados por entidades públicas y privadas. - Promover mejor intercambio de información entre los organismos que sirven prestaciones sociales	

Objetivo sustantivo de UE: Contribuir activamente al avance del diálogo en materia de protección social	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: - Continuar con la experiencia del Diálogo Nacional de Seguridad Social, teniendo presente la instancia de Diálogo Social ya prevista por el gobierno - Proseguir trabajando y potenciando los distintos ámbitos ya existentes de intercambio en el área social	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Realización de semana de la Seguridad Social	-	Unidades	1	1	1	1	

Objetivo sustantivo de UE: Profundizar la cobertura de Seguridad Social en el marco de la Cultura de Trabajo para el Desarrollo	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Propuesta de iniciativas legales y/o reglamentarias en la materia, y análisis de las impulsadas por otros actores: por ej. mejoras en materia de inclusión en la seguridad social de los trabajadores autónomos; modificar la normativa referente a notificación de la historia laboral, de modo de asegurar su realización con garantías para todos; avanzar en materia de cobertura de maternidad, paternidad y cuidados; extender la cobertura de accidentados de trabajo y enfermedades profesionales a colectivos hoy no amparados; mantener y mejorar poder adquisitivo de las pasividades, en particular las de integrantes de hogares de menores recursos. - Coordinación de acciones con otras unidades del Inciso o vinculadas al mismo, para el mantenimiento de fuentes de trabajo y mejora de la calidad del empleo	

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 500 Políticas de empleo

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Impulsar la rectoría de Pol Púb de Empleo y For Prof en el marco de la Cult del Trab p el Desarrollo	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Diseño conceptual y metodológico de la política. Orientación en la ejecución programática de las políticas. Promover la efectiva implementación de programas y políticas. Seguimiento, supervisión y evaluación de las políticas. Reducir desigualdades y brechas laborales, educativas, territoriales, de edad, de género y de colectivos. Proceso de descentralización y de participación social en territorio.	

UEs que contribuyen
3 - Dirección Nacional de Empleo

Indicadores del objetivo de Inciso							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Comités departamentales y locales funcionando en temas de empleo y formación profesional	Cantidad de comités Departamentales y locales de Empleo y Formación Profesional funcionando regularmente	Unidades	17	22	22	22	
Deptos c/ de servicios de orientación e interm. laboral y form prof articulados entre DINA E e INEFOP	Cantidad de departamentos gestión conjunta de servicios.	Unidades	8	10	18	11	
Inserciones en el marco de la ley de empleo juvenil	Número de inserciones en el marco de la ley de empleo juvenil	Unidades	2,012	3,207	3,200	3,260	
Trabajadora/es con competencias certificadas	Suma de trabajadoras/es con competencias certificadas	Unidades	60	0	210	178	

UE 3 - Dirección Nacional de Empleo

Objetivo sustantivo de UE: Diseñar y promover la puesta en marcha de un Programa Nacional de Certificación de Competencias Lab	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Avanzar en la certificación ocupacional de los trabajadores a través de un programa nacional, liderado por el Estado, con participación de los actores sociales.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
programa ejecutado en 3 sectores	Cantidad sectores	Unidades	1	1	3	2	Cabe aclarar que en el sector turismo, se trabajo en dos ramas de actividad, lo cual hace a que, la certificación de competencias laborles sea en 3 perfiles ocupacionales.

Objetivo sustantivo de UE: Impulsar procesos de Diálogo Local por el empleo en territorio.	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Promover acuerdos y compromisos interinstitucionales. Negociación interinstitucional, consultas e intercambios de información entre los actores del mundo del trabajo. Práctica política permanente	

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 500 Políticas de empleo

UE 3 - Dirección Nacional de Empleo

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
cantidad de Agendas de Diálogos Locales	número de agendas de Diálogo Locales	Unidades	2	2	0	0	

Objetivo sustantivo de UE: Lograr el cumplimiento de los acuerdos estratégicos y operativos con los gobiernos deptales.	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Mejora de los acuerdos de trabajo inter institucional. Mecanismos de seguimiento, control y ajustes.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
número de nuevos acuerdos interinstitucionales con los gobiernos departamentales	número de nuevos acuerdos	Unidades	2	3	3	2	Canelones y Montevideo

Objetivo complementario de UE: Lograr una mejor articulación de programas y servicios con el INEFOP.	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Consolidación del ejercicio de los roles diferentes y complementarios institucionales DINA E - INEFOP, a nivel central y territorial. Desarrollo conjunto de estrategias de intervención territorial para la ejecución de los programas y servicios. Protocolos de actuación elaborados y aprobados.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Cantidad de centros territoriales en la orbita del INEFOP	Cantidad de centros territoriales gestionados por INEFOP	Unidades	3	6	3	2	Se refiere a nuevos, 2 en Canelones y 1 en Río Negro
representación DINA E en comités departamentales de empleo	cantidad de comités deptales con representación DINA E	Unidades	20	22	22	22	
Ventanilla única de programas y servicios	cantidad de centros territoriales con ventanilla única/total de centros	Unidades	12	16	16	10	

Objetivo sustantivo de UE: Prof la persp de género en pol publ de empl y FP, así como la mirada a otros colect específicos.	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Reducir desigualdades y brechas formativo- laborales, de personas pertenecientes a los diferentes colectivos específicos para su mejor inserción en el mercado de trabajo (juventudes, trabajadores rurales y personas con discapacidad). Promover la sensibilización y capacitación en prevención de acoso sexual laboral a los actores del mundo del trabajo. Promover la conciliación entre la vida familiar y laboral con corresponsabilidad entre los actores del mundo del trabajo.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Cantidad de instancias de sensibilización sobre derechos y políticas hacia los trabajadores rurales	número de instancias de sensibilización	Unidades	6	0	1	1	
Ley de empleo juvenil implementada en todas sus dimensiones	Ley de empleo juvenil implementada en todas sus dimensiones	Porcentaje	75	95	100	100	

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 500 Políticas de empleo

UE 3 - Dirección Nacional de Empleo

Objetivo sustantivo de UE: Promover la incorporación de los valores institucionales en el diseño y ejecución de polít y prog	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Valores y conceptos institucionales reflejados en los servicios y programas que otros organismos ejecutan, ámbitos en los cuales la DINAE tenga representación.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
% de participación en las reuniones	Cantidad de participación en reuniones/ Total de reuniones en ámbitos de representación institucional	Porcentaje	90	90	90	90	

Objetivo sustantivo de UE: Promover la institucionalización e implementación del Sistema Nacional de Formación Profesional	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Conducir y avanzar en el proceso de acuerdos y complementariedades de funciones entre las instituciones participantes del Sistema: MTSS, MEC, OPP, ANEP/UTU, INEFOP, UTEC, UDELAR.	

Objetivo sustantivo de UE: Promover, orientar y contribuir a la implementación efectiva de pol públ act de empleo y FP.	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Promover la efectividad de la implementación de las políticas, programas y servicios, atendiendo la intermediación laboral, la orientación laboral, la formación profesional y apoyo a emprendimientos productivos. Revisión y mejora de los diseños de programas de Orientación Laboral, Intermediación Laboral, Formación Profesional y apoyo a los Emprendimientos Productivos. del registro en Vía Trabajo Toda la información de los servicios incorporada en Vía Trabajo Nuevos desarrollos en Vía Trabajo	
	Mejora

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 500 Políticas de empleo

UE 3 - Dirección Nacional de Empleo

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
% de operadores de Vía Trabajo capacitados	cantidad de operadores capacitados en los nuevos desarrollos/total de operadores	Porcentaje	100	100	100	100	
cantidad de emprendimientos productivos financiados	emprendimientos productivos financiados	Unidades	71	64	70	81	
número de derivaciones a acciones formativas	derivaciones a acciones formativas	Unidades	2,578	4,080	4,250	2,762	
Número de inserciones laborales realizadas a través de los CEPEs / CEFOP, en el marco de la LEJ	número de inserciones laborales a través de los CEPEs / CEFOP por año	Unidades	65	111	110	94	
número de intermediación laboral de jóvenes	intermediaciones laborales realizadas a jóvenes	Unidades	930	994	1,200	1,810	
Número de jóvenes con contratos de 1ª experiencia laboral en el sector público en el marco de la LEJ	número de contratos en el sector público por año	Unidades	927	775	750	921	
Número de jóvenes contratados en la modalidad de postulación de las empresas, en el marco de la LEJ	Número de contrataciones de jóvenes por año	Unidades	1,020	1,640	1,800	3,166	
Número de jóvenes habilitados para la realización de prácticas formativas en el marco de la LEJ	número de habilitaciones de prácticas formativas por año	Unidades	493	681	540	581	
número de orientación laboral	número de orientaciones laborales por año	Unidades	5,805	5,462	5,800	4,559	

Objetivo sustantivo de UE: Superv y eval de pol, prog y serv en materia de Empl y FP ejec por organis q operen con Via Trabajo	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Diseñar y ejecutar el seguimiento, supervisión y evaluación de las políticas de empleo y formación profesional que ejecutan otros organismos utilizando la plataforma Vía Trabajo	

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Cont. avanzando en la dism. de las desigualdades y la inform. en el trabajo y mejorar las cond. lab.	Vigencia 2015 a 2019	UEs que contribuyen
Descripción: Continuar avanzando en la disminución de las desigualdades y la informalidad en el trabajo y mejorar las condiciones laborales mediante: las instancias de negociación individual y colectiva, la actualización de normativa en la materia y la mejora en la fiscalización.		2 - Dirección Nacional de Trabajo 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

Indicadores del objetivo de Inciso							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Conflictos colectivos mediados y acordados	Cantidad de conflictos colectivos de trabajo con mediación del MTSS que obtuvieron acuerdo / Total de conflictos con mediación del MTSS x 100	Porcentaje	90.37	s/i	s/i	78.94	Valores tomados de información proporcionado por DINATRA y DINACOIN.
Conflictos individuales mediados y acordados	Cantidad de conflictos individuales de trabajo con mediación del MTSS que obtuvieron acuerdo / Total de conflictos con mediación del MTSS x 100	Porcentaje	46.95	35.3	s/i	41.07	Valores tomados de información proporcionado por DINATRA y DINACOIN

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Objetivo sustantivo de UE: Contribuir a la mejora las Relaciones Laborales	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Impulsar el cumplimiento de los mecanismos de prevención y solución de conflictos.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
% de acuerdo en conflictos colectivos	Cantidad de conflictos colectivos mediados acordados / Cantidad de conflictos colectivos mediados totales x 100	Porcentaje	98.11	0	s/i	76.2	Fuente informe de Unidad de Información.
% de acuerdos en conciliaciones individuales	Cantidad de acuerdos en reclamos individuales / Cantidad de reclamos individuales totales x 100	Porcentaje	54	50	s/i	46.97	Fuente Memoria Anual
Utilización del mecanismo de prevención de conflictos	Cantidad de preconflictos con utilización del mecanismo de prevención de conflictos (habiendo un acuerdo para el uso del mecanismo) / Cantidad de acuerdos de prevención de conflictos totales x 100	Porcentaje	97	0	s/i	92	En el 92% de los casos no desarrollaban medidas de conflicto al momento de la solicitud de audiencia. Fuente informe de Unidad de Información.-

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Objetivo sustantivo de UE: Contribuir a identificar y a atender con acciones específicas, las desigualdades territoriales	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Profundizar la descentralización de la negociación colectiva en aquellas actividades económicas e institucionales con presencia sustantiva en el interior del país.	

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
% Conflictos colectivos con participación de DINATRA	Total de conflictos colectivos que necesitaron participación de DINATRA x 100 sobre total de conflictos colectivos planteados	Porcentaje	11.2	11.8	s/i	12.94	total conflictos colectivos con participacion de dinatra 39 provados y 1 publico*100/309 total de conflictos
% Conflictos colectivos resueltos en las Oficinas de Trabajo	Total de conflictos colectivos resueltos x 100 sobre cantidad de conflictos colectivos planteados	Porcentaje	68.4	66.57	s/i	82.2	total de conf resletos: 254 *100/ 309 total de conf
Conflictos colectivos en el sector privado	(Total conflictos en el sector año n/ Conflictos de año n-1) - 1 x 100	Porcentaje	11.28	88.04	s/i	2.79	(total de conflictos 2019) 294 / (total de conflictos año 2018)286
Conflictos colectivos en el sector publico	(Total conflictos en el sector año n/ Conflictos de año n-1) - 1 x 100	Porcentaje	16.66	76.92	s/i	-21.05	(total de conflictos publicos 2019) 15 y en el 2018 fueron 19
Evolución de la conflictividad individual	Cantidad de conflictos individuales planteados en el año n menos cantidad de conflictos individuales planteados en el año n-1 /cantidad de conflictos individuales planteados en el año n-1 x 100	Porcentaje	53.19	-2.83	s/i	-15.48	(cantidad conflictos individuales 2019)10852/ (cantidad coflictos ind 2018)12840
Evolución de la negociación colectiva	Cantidad de conflictos colectivos planteados en el año n menos cantidad de conflictos colectivos planteados en el año n-1 /cantidad de conflictos colectivos planteados en el año n-1 x 100	Porcentaje	14.73	-12.1	s/i	1.31	(cantidad de conflictos colectivos 2019) 309-(cantidad de conflictos colectivos 2018) 305
Porcentaje de conflictos individuales resueltos en las Oficinas de Trabajo	Cantidad de conflictos individuales con acuerdos x 100 sobre cantidad de conflictos individuales planteados	Porcentaje	31.08	21.54	s/i	29.17	conf ind.con acuerdo 2320 , planteados 7954
Porcentaje de conflictos individuales planteados por trabajadoras	Cantidad de conflictos individuales planteados por trabajadores del sexo femenino x 100 sobre el total de conflictos individuales planteados	Porcentaje	38.91	36	s/i	42.65	conf ind planteados por trab fem 3392

UE 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Objetivo sustantivo de UE: Fiscalizar, capacitar y sancionar p/ reducir situaciones de discriminación, represión y acoso	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Fiscalizar, capacitar y aplicar procedimientos y sanciones para reducir situaciones de discriminaciones, represión sindical, acoso moral y acoso sexual.	

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Objetivo sustantivo de UE: Implementar nuevo sistema de gestión para la mejora de la fiscalización del trabajo	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Rediseño de procesos de la IGTTSS e incorporación de las Tecnologías de la Información para la reducción de la informalidad, con mayor protección social de los derechos humanos fundamentales, atendiendo a los colectivos vulnerables e incluyendo la perspectiva de género. Coordinar para la fiscalización integrada (con BPS, DGI y Aduanas) y con países del Mercosur como forma de potenciar las acciones fiscalizadoras y en beneficio del sistema de Seguridad Social. Intercambiar información y coordinar acciones con demás Unidades Ejecutoras del MTSS.	

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Contribuir activamente al avance del dialogo social nacional	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Promover instancias de diálogo en diversos ámbitos con los actores sociales.	

UEs que contribuyen
2 - Dirección Nacional de Trabajo 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Objetivo sustantivo de UE: Contribuir al desarr. de los vínc. lab. y el relac. de las partes mediante la negociación colectiva	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Contribuir al desarrollo de los vínculos laborales y el relacionamiento de las partes a través de la convocatoria de los Consejos Superiores Privado y Público y de los Consejos de salarios.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Acuerdos realizados en consejos	Cantidad de acuerdos alcanzados / Cantidad de consejos convocados x 100	Porcentaje	78	91	s/i	83.47	En Séptima Ronda, etapa 2019 con un total de 45 mesas de negociación se alcanzo un 83.47% de acuerdo entre los actores sociales.

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Objetivo sustantivo de UE: Favorecer el dialogo social en el territorio entre todos los actores del mundo del trabajo	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Establecer una serie de medidas y estrategias que contribuyan a promover un clima de diálogo social que permita el acceso al empleo y mejore las condiciones de calidad en el mismo.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Participación en las comisiones interinstitucionales	Cantidad de Oficinas de Trabajo que participan en alguna de estas comisiones x 100 sobre 18	Porcentaje	55.56	44.44	s/i	44.44	8 oficinas participan de comisiones interinstitucionales

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Objetivo sustantivo de UE: Participar en ámbitos interinst. para la protección de Derechos Fundam. indiv. y colect. vulnerables	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Participar en forma activa en los ámbitos interinstitucionales para la protección de Derechos Fundamentales individuales y colectivos vulnerables: CETI, mesa de lucha contra la trata de personas, Unidad de Migraciones, Tripartita de Género, Empleo Rural, Empleo Juvenil, Eje 5: Género y Empleo del Consejo Nacional de Género.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Instancias de participación y coordinación en los diferentes ámbitos interinstitucionales	Cantidad de instancias	Unidades	56	55	1	3	CETI - Mesa de lucha contra la trata depersonas - Tripartita de genero

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Coordinar con los actores soc. en la contr. de la implem de la Cultura del Trabajo p/ el Desarrollo	Vigencia 2015 a 2019	UEs que contribuyen
Descripción: Sensibilizar y capacitar a los actores sociales en para su contribución a la implementación de la Cultura del Trabajo para el Desarrollo. Realizar acuerdos en materia de Calidad del Trabajo y la Seguridad y Salud laboral.		2 - Dirección Nacional de Trabajo 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Objetivo sustantivo de UE: Fortalecer el desempeño de la División Negociación Colectiva	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Promover encuentro de partes involucradas para obtener conocimientos fundados sobre la realidad de los distintos sectores de actividad. Participar en la construcción de alternativas que contribuyan a sostener las fuentes de trabajo. Capacitar a los delegados del Poder Ejecutivo en reconocimiento de la población vulnerable y en las herramientas disponibles para atenderla, así como en materia jurídica y herramientas de gestión, investigando las ofertas de mercado, de la ENAP y promoviendo instancias con docentes. Colaborar en el diseño de condiciones de trabajo apegadas al trabajo decente. Controlar aspectos jurídicos y aplicación práctica de los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Actuaciones de los aspectos jurídicos y prácticos de acuerdos en Consejos de Salarios	Cantidad de decisiones de Consejos de Salarios/Cantidad de actuaciones de la Unidad de apoyo x 100	Porcentaje	100	100	s/i	100	La revisión de pre-acuerdo a cargo de la Unidad de Apoyo y Unidad Estadística fue del 100% de las decisiones de los Consejos de Salarios. Fuente Memoria Anual.-
Formación Profesional	Cantidad de funcionarios capacitados/cantidad de funcionarios con desempeño efectivo en la UE x 100	Porcentaje	100	100	s/i	100	Resultaron capacitados el 100% de los profesionales de DINATRA. Fuente Memoria Anual.-

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Objetivo sustantivo de UE: Involuc. a los act. sociales en el seg. de prog. de capacit. y de inserción en el sist. educ. formal	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Involucrar a los actores sociales en el seguimiento de programas de capacitación y de inserción en el sistema educativo formal, para lograr mejor calidad en el trabajo en beneficio de empresas y la sociedad en su conjunto y el crecimiento personal de los trabajadores, públicos y privados.	

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Objetivo sustantivo de UE: Incorporar acciones en el territorio	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Impulsar procesos de formación y capacitación como contribución al desarrollo y bienestar colectivo.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Cantidad de instancias de diálogo desarrolladas	Cantidad de charlas efectivamente realizadas	Unidades	29	33	s/i	15	total de jornadas, talleres y seminarios realizados en el periodo 2019 en toda la Unidad Ejecutora.

UE 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Objetivo sustantivo de UE: Avanzar en la inclusión de sect de activ a la obligación de contar con Serv. de prevención y Salud	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Avanzar en la inclusión de sectores de actividad a la obligación de contar con Servicios de Prevención y Salud en las empresas (Convenio OIT 161).	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Cantidad de sectores incluidos según Decreto 127/14	Número de proyectos de decretos para implementar Servicios de prevención y salud.	Unidades	s/i	2	1	20	Decreto 126/019 : empresas o instituciones con más de 300 trabajadores cualquiera sea la rama de activiad

Objetivo sustantivo de UE: Fortalecer las tripartitas sectoriales para afianzar la cultura de prevención de riesgos laborales	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Fortalecer las tripartitas sectoriales como medio de afianzar la cultura de prevención de riesgos laborales. Formar delegados y capacitar en riesgos específicos.	

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Cantidad de sesiones y actividades tripartitas	Registro de cantidad de sesiones y actividades	Unidades	140	102	1	10	Participación en las Tripartitas de Salud y Seguridad Rural, Salud, Policial, Construcción, Peajes, Públicos, Medicamentos, Química, Puerto y el Grupo de Trabajo Repartidores (motos y bicicletas).

Objetivo sustantivo de UE: Impulsar gestión del CONASSAT y actualizar la normativa en materia de Salud y Seguridad	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Impulsar la gestión del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT), actualizar la normativa en materia de Salud y Seguridad e implementar una campaña masiva promoviendo las buenas prácticas en la materia, como modo de acción de Trabajo Seguro - Trabajo Decente.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Cantidad de documentos, proyectos de decretos, resoluciones, estudios y evaluaciones	Registro de cantidad de documentos, proyectos, resoluciones, estudios estadísticos y de evaluaciones.	Unidades	8	10	s/i	3	Taller de validación del estudio cualicuantitativo sobre la situación de los trabajadores jóvenes en Uruguay - Libro "Diálogo social tripartito en Uruguay . Avances y dsaffios del Conassat" - App "Qué quieres ser cuando seas grande?"

Objetivo de gestión interna del Inciso 13: Fortalecimiento Institucional	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Fortalecer la infraestructura, las capacidades de las personas y de la gestión en general. Mejorar la imagen institucional.	

UEs que contribuyen
1 - Dirección General de Secretaría 2 - Dirección Nacional de Trabajo 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Indicadores del objetivo de Inciso							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Implementación del Plan Director de Gobierno Electrónico	Cantidad de proyectos ejecutados / Cantidad de proyectos totales x 100	Porcentaje	55	60	s/i	60	

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 1 - Dirección General de Secretaría

Objetivo de gestión interna de UE: Liderar la mejora de la gestión del Ministerio Trabajo y Seguridad Social Vigencia 2015 a 2019

Descripción: Liderar la mejora de la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en los aspectos vinculados a la planificación estratégica y organizativa, la gestión y desarrollo humano, la gestión de gobierno electrónico, la gestión de proyectos y procesos, el fortalecimiento de las comunicaciones y la imagen institucional, la medición de resultados de gestión y la adopción de medidas orientadas a la mejora continua.

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora

Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Porcentaje de avance en la implementación de GRP	Cantidad de etapas ejecutadas sobre cantidad de etapas totales x 100	Porcentaje	75	85	90	90	Quedan pendientes de finalizar: indicadores financieros (parte del BI) y el desarrollo de funcionalidad para pagos en línea. A evaluar la implementación de firma electrónica.

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Objetivo de gestión interna de UE: Equipar y mant. lugares de trabajo en forma acorde a la funcionalidad de cada sector y su personal Vigencia 2015 a 2019

Descripción: Contar con espacios adecuados en cuanto a ventilación, iluminación, temperatura y seguridad. Adecuar los espacios de atención a las exigencias normativas.

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora

Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Ejecución de proyectos de mejora de espacio	Proyectos ejecutados / Proyectos totales x 100	Porcentaje	52	39	s/i	35.29	Se plantearon 68 proyectos de equipamiento, de los cuales se realizaron 24. Fuente Informe Secretaría.

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Objetivo de gestión interna de UE: Continuar fortaleciendo la confiabilidad y la transparencia del MTSS en el interior Vigencia 2015 a 2019

Descripción: Mejorar sustantivamente la infraestructura e integrar los servicios del MTSS en un solo lugar físico. Incorporar la estandarización de los procesos operativos de las Oficinas.

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora

Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
% de sistematización de procesos operativos	Total de procesos documentados x 100 sobre cantidad de procesos identificados	Porcentaje	100	60	s/i	100	procesos documentados 17 *100/ 17 procesos identificados
Sistematización de tareas	Total de instructivos de trabajo documentados x 100 sobre cantidad de instructivos identificados	Porcentaje	100	100	s/i	100	Se cumplió con con todos los instructivos de trabajo que se habían identificado como pendientes de actualización

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

UE 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Objetivo de gestión interna de UE: Fortalecer el Capital Humano y la infraestructura	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Fortalecer el trabajo en equipo como señal de identidad. Aumentar la profesionalización y capacitación del Capital Humano. Realizar reestructura escalafonaria, y diseñar un plan de desarrollo horizontal y vertical. Mejorar infraestructura y sistema de gestión de la flota vehicular.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Cantidad de instancias de capacitación	Cantidad de cursos.	Porcentaje	19	27	1	35	18 cursos en la ENAP y 17 en otras Instituciones

Objetivo de gestión interna del Inciso 13: Modernización de la gestión de forma de ofrecer a los ciudadanos un servicio de calidad	Vigencia 2015 a 2019	UEs que contribuyen
Descripción: Mejorar los servicios de atención a la ciudadanía con mayores niveles de calidad en la atención.		1 - Dirección General de Secretaría 2 - Dirección Nacional de Trabajo 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Indicadores del objetivo de Inciso							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Trámites simplificados y/o con canal web para realización	Suma de trámites que fueron simplificados y/o se implementaron al menos una parte de su realización por vía web	Unidades	6	8	s/i	2	

UE 1 - Dirección General de Secretaría

Objetivo sustantivo de UE: Liderar la mejora de los servicios de atención a la ciudadanía del Ministerio de Trabajo y Seguridad	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Liderar la mejora de los servicios de atención a la ciudadanía del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cuanto a satisfacción de sus necesidades, calidad de atención, oportunidad, rapidez, en un entorno confortable y en cumplimiento de los requisitos legales aplicables.	

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Objetivo de gestión interna de UE: Contribuir al desarrollo e implementación de herramientas para la gestión de la información	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Facilitar y acceder a la información disponible, en tiempo real y sistematizada de acuerdo a las necesidades de los usuarios. Contar con indicadores de gestión. Informatizar la gestión en el ámbito de la negociación colectiva.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Cantidad de publicaciones realizadas	Suma de informes, actas, acuerdos, convenios publicados	Unidades	100	606	s/i	564	Se realizaron 529 publicaciones de Consejos de Salarios y 35 noticias de portada, en el período de 02/01/19 al 30/12/19. Fuente Informe de Área.

Objetivo de gestión interna de UE: Mejorar tiempos de respuestas para agendar Consultas y Audiencias de Conciliación	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Fortalecimiento de las capacidades institucionales en lo relativo a personal suficiente y capacitado, procesos de trabajo adecuadamente definidos y un adecuado ambiente de trabajo para poder atender la demanda de los servicios.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Demora en la atención de consultas laborales	Sumatoria de (fecha atendida - fecha agendada) en días de todas las consultas / Cantidad de consultas	Día	9	12	s/i	10	Demora de 10 días promedio en la atención de consultas laborales. Fuente Memoria Anual
Demora en la atención de solicitudes de conciliación individual	Sumatoria en días de (fecha de realización de primera audiencia - fecha de solicitud de audiencia) / Total de solicitudes de audiencia	Día	11	10	s/i	13.5	El promedio del año 2019 es de 12 y 15 días, siendo 10 días el plazo mínimo legal. Fuente memoria anual.-

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Objetivo de gestión interna de UE: Fortalecer los mecanismos de comunicación sobre derechos y obligaciones en el mundo del trabajo	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Incrementar los instrumentos de autogestión existentes e incorporar nuevos. Contribuir en la mejora de la información vía web y cooperar en la accesibilidad de la misma.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
Cantidad de iniciativas para favorecer la comunicación	Cantidad de iniciativas logradas x 100 sobre cantidad de iniciativas planteadas	Porcentaje	100	100	s/i	100	cantidad de iniciativas logradas - 208 - cartelería y vinilos

UE 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Objetivo de gestión interna de UE: Modernizar la fiscalización del trabajo	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Unificar los sistemas de información de Nómina del BPS y la Planilla de Control de Trabajo como forma de potenciar el contralor y simplificar los trámites a la ciudadanía. Desarrollar estudios internos coordinados con fines estadísticos y de evaluación de gestión.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2017	Valor 2018	Meta 2019	Valor 2019	Comentario 2019
implementación del proceso inspectivo electrónico	Etapas del proyecto finalizadas	Unidades	25	100	85	85	

Información de Productos

INCISO 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Unidad Ejecutora 002 – Dirección Nacional de trabajo

Área Programática	Programa	Objetivo de UE al que está asociado	Nombre del producto	Descripción	U.de medida	Meta 2019	Valor 2019
16 – TRABAJO Y EMPLEO	501 - Relaciones y condiciones laborales	Contribuir al desarr. de los vínc. lab. y el relac. de las partes mediante la negociación colectiva	Convenios colectivos registrados	Cantidad de Convenios colectivos, por rama de actividad de Consejos de Salarios y multilaterales registrados.	Unidades	0	630
		Contribuir a la mejora las Relaciones Laborales	Consultas laborales	Consultas y asesoramiento en materia laboral. Información Casa central y Belvedere.	Unidades	0	30825
		Contribuir al desarr. de los vínc. lab. y el relac. de las partes mediante la negociación colectiva	Conflictos colectivos	Cantidad de conflictos colectivos atendidos en el año.	Unidades	0	1506
		Contribuir a la mejora las Relaciones Laborales	Solicitud de audiencias de conciliación	Cantidad de solicitudes de audiencias de tentativa de conciliación efectivamente atendidas, requisito obligatorio previo a iniciar proceso judicial laboral. Información Casa Central y Belvedere.	Unidades	0	16053
		Contribuir a la mejora las Relaciones Laborales	Consultas salariales	Información y consultas sobre convenios, beneficios, y salariales .	Unidades	0	12981
		Contribuir a la mejora las Relaciones Laborales	Acuerdos voluntarios	Acuerdos voluntarios entre trabajador y empleador para el pago de rubros laborales. No requieren citación previa. Información Casa central y Belvedere.	Unidades	0	3279

Información de Productos

INCISO 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Unidad Ejecutora 005 – Dirección Nacional de Seguridad Social

Área Programática	Programa	Objetivo de UE al que está asociado	Nombre del producto	Descripción	U.de medida	Meta 2019	Valor 2019
11 – PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL	402 - Seguridad social	Profundizar la cobertura de Seguridad Social en el marco de la Cultura de Trabajo para el Desarrollo	Cantidad de decretos en el año	Cantidad de decretos en el año	Unidades	0	8
			Cantidad de regímenes especiales de Seguro de Desempleo, en el año	Cantidad de regímenes especiales de Seguro de Desempleo, en el año	Unidades	0	7
			Proyectos de Ley elaborados en el año	Proyectos de Ley elaborados en el año	Unidades	0	3
			Cantidad de Inscripciones en Registro de Artistas en el año.	Cantidad de Inscripciones en Registro de Artistas en el año.	Unidades	0	251
			Prorrogas de SD denegadas en el año	Prorrogas de SD denegadas en el año	Unidades	0	1970
			Expediente de Prorrogas de SD tramitados en el año	Expediente de Prorrogas de SD tramitados en el año	Unidades	0	743
			Prorrogas de SD otorgadas en el año	Prorrogas de SD otorgadas en el año	Unidades	0	6051

Información de Productos

INCISO 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Unidad Ejecutora 007 – Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social

Área Programática	Programa	Objetivo de UE al que está asociado	Nombre del producto	Descripción	U.de medida	Meta 2018	Valor 2018
16 – TRABAJO Y EMPLEO	501 - Relaciones y condiciones laborales	Fortalecer las tripartitas sectoriales para afianzar la cultura de prevención de riesgos laborales	Cantidad de acciones implementadas por las tripartitas	Cantidad de acciones efectivamente implementadas por las tripartitas con acuerdos y participación de todos la partes. Ejemplo: cursos, campañas, investigaciones, seminarios, etc.	Unidades	15	5
		Implementar nuevo sistema de gestión para la mejora de la fiscalización del trabajo	Cantidad de actuaciones inspectivas de CAT	Cantidad de actuaciones inspectivas de CAT	Por mil	10000	5354
		Fiscalizar, capacitar y sancionar p/ reducir situaciones de discriminación, represión y acoso	Cantidad de actuaciones inspectivas de CGT	Cantidad de actuaciones inspectivas de CGT	Por mil	10000	12166

Sección 3

INFORMES DE GESTIÓN

INFORME DE GESTIÓN 2019

INCISO: 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

I. Misión

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es la institución rectora en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de empleo, formación profesional, relaciones laborales y seguridad social a nivel nacional. Promueve el diálogo social, trabajo decente y la cultura del trabajo, el cumplimiento de la normativa laboral, la prevención y solución de conflictos a través de la negociación colectiva, la mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad social y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, buscando el desarrollo integral de las personas para contribuir al logro de un país productivo, sustentable innovador e inclusivo.

Fuente: SPE

II. Desempeño del año 2019

AREA PROGRAMÁTICA: PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

PROGRAMA: 402 - SEGURIDAD SOCIAL

OBJETIVOS:

Nombre: Aumentar los niveles de protección social continuando con el desarrollo del sistema de Seguridad Social

Descripción: Mejorar el nivel de inclusión en la Seguridad Social. Avanzar en materia de cobertura.

Resultados:

Se participó en la elaboración de 13 proyectos de ley relativos, entre otros temas, a la extensión del seguro de desempleo para trabajadores y ex trabajadores de diversas empresas, a la promoción del trabajo para personas con discapacidad y finalmente, a la compatibilidad entre actividades realizadas al amparo del Estatuto del Artista y la percepción de jubilación.

Se elaboraron 8 decretos (normas de promoción del trabajo en la actividad privada para personas con discapacidad, modificaciones al sistema de previsión social militar, el régimen de aporte unificado de la construcción, la bonificación de aportes patronales jubilatorios para buenos pagadores del B.P.S. por el mes de diciembre de 2019, pago de contribuciones rurales por la inundaciones del 2019, así como 7 regímenes especiales de seguro por desempleo (para ex-trabajadores de Fanapel S.A. y empresas vinculadas a su planta industrial mediante procesos de tercerización (liderliv S.A. y Comital Uruguay S.A.), para ex-trabajadores de la Cooperativa Textil Puerto Sauce, trabajadores de cosecha y packing del citrus, y Pili S.A. y para los trabajadores de JBS Leather Uruguay S.A.).

Se tramitaron otorgaron 6051 prórrogas de seguro por desempleo y se denegaron 1970.

Se aprobaron 251 inscripciones en el Registro de Artistas y Oficios Conexos.

Se aprobaron los estatutos de 1 nueva caja de auxilio, y se homologaron los de otras 6, que así culminaron su proceso de adaptación a lo previsto por la ley N° 18.731 de 07/01/2011, restando aún 13 cajas por finalizar dicho proceso. Además, se encuentra en trámite la creación de 2 nuevas cajas de auxilio y existen 16 que se encuentran en trámite de liquidación.

En cuanto a fondos complementarios de previsión social, durante el presente año se continuó avanzando en los procesos de liquidación de 3 entidades (CAFFI, CAPREIM, SASFUR), para lo cual se ha recurrido a la

asistencia técnica del Banco de Previsión Social. A la fecha, el MTSS cuenta con 14 fondos complementarios registrados.

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMA: 500 - POLÍTICAS DE EMPLEO

OBJETIVOS:

Nombre: Impulsar la rectoría de Políticas Públicas de Empleo y Formación Profesional en el marco de la Cultura del Trabajo para el Desarrollo

Descripción:

Diseño conceptual y metodológico de la política. Orientación en la ejecución programática de las políticas. Promover la efectiva implementación de programas y políticas. Seguimiento, supervisión y evaluación de las políticas.

Reducir desigualdades y brechas laborales, educativas, territoriales, de edad, de género y de colectivos. Proceso de descentralización y de participación social en territorio.

Resultados:

En el marco de culminación de un período de gestión se elaboraron varios documentos de sistematización: Repertorio de políticas de empleo y formación profesional y sus procesos de construcción; sistematización de los procesos de diálogo social departamental de Rivera y Río Negro; sistematización: acciones y políticas desarrolladas por la División Formación Profesional – DINA E en el período 2015 – 2019.

Se ha presentado y fue aprobado un proyecto ante el Programa Eurosocial+ de la Unión Europea para la clarificación de roles y funciones

institucionales como corolario del proceso de actualización estratégica iniciado en 2017

Elaboración del Mapa funcional y Perfil Ocupacional: Técnico en Formación Profesional, que podrá ser insumo para la elaboración de los perfiles profesionales necesarios en la institución si se realiza una reorganización alineada a las funciones que surjan de la consultoría prevista con apoyo del Programa Eurosocial+ para 2020.

Contrataciones de la Ley de empleo juvenil:

- 3166 contratos en sector privado; representando un acumulado de 7564.
- 581 prácticas Formativas (526 no remuneradas y 55 en el marco de AEYT), siendo 2394 desde la implementación de la LEJ.
- 921 puesto en sector público, representando un acumulado de 2456.

Contrataciones – Ley 19.689

- 706 habilitaciones para el Programa Temporal de Subsidio al Empleo (PTSE)
- 52 emprendimientos juveniles subsidiados

Ejecución de programas de financiamiento a emprendimientos productivos:

- Fondos Rotatorios Solidarios Locales: 7 proyectos productivos de artesanos y pescadores artesanales financiados, en Rocha, 4 liderados por mujeres y 3 por hombres y,
- Programa de Inversión Productiva (PIP): 129 proyectos presentados, 81 financiados, distribuidos en 11 departamentos, por un monto total de \$ 3.433.967, financiándose el 12% con Fondos Presupuestales, el 84% con Fondos Rotatorios Departamentales y el 4% mediante reasignación de equipamiento. Acciones de seguimiento y asesoramiento a todos los emprendimientos activos.

Información de Vía Trabajo:

- nuevos trabajadores registrados: 8585,
- personas atendidas en centros de empleo: 17.480
- y nuevas empresas registradas: 1531, (1476 realizaron registro autónomo).

PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS:

Nombre: Continuar avanzando en la disminución de las desigualdades y la informalidad en el trabajo y mejorar las condiciones laborales.

Descripción: Continuar avanzando en la disminución de las desigualdades y la informalidad en el trabajo y mejorar las condiciones laborales mediante: las instancias de negociación individual y colectiva, la actualización de normativa en la materia y la mejora en la fiscalización.

Resultados:

Se continuó la 7ª ronda de negociación en el sector privado donde se convocó a 45 mesas de negociación, realizándose 316 Audiencias. Se alcanzó un 83.47% de acuerdo entre los actores sociales.

En Montevideo se atendieron 1.506 conflictos con el rol de mediar cuando las partes lo solicitaron, a través de 2.869 audiencias. En el interior del país se realizaron 309 intervenciones en el área de conflictos colectivos de trabajo que corresponden a 294 conflictos en la actividad privada y 16 en la actividad pública. De la actividad privada fueron resueltos el 84,69%, en la actividad pública se resolvieron 5.

En Montevideo se atendieron se atendieron 15.177 reclamos de conciliación individual, 3.279 acuerdos voluntarios y 30.825 consultas laborales.

En las Oficinas de Trabajo se atendieron 7.954 conciliaciones individuales, 2.079 acuerdos voluntarios y 34.983 consultas laborales.

Se organizaron recorridas por localidades pequeñas de los Departamentos de Artigas, Florida, Maldonado, Paysandú, Rivera, Rocha, Treinta y Tres, se atienden las consultas y trámites en locales gubernamentales tales como PAC, Alcaldías, Juntas Departamentales y/o BPS, con una frecuencia mensual en cada destino, a efectos de acercarnos al ciudadano. Se realizaron recorridas por Tomás Gomensoro, Baltasar Brum, y Pueblo Sequeira (Artigas); en las localidades de 25 de agosto, 25 de Mayo, Casupá, Cardal y Nico Pérez (Florida); Aiguá (Maldonado); Quebracho, Piedras Coloradas, Tambores (Paysandú); Tranqueras, Vichadero, Minas de Corrales (Rivera); Cebollatí (Rocha), Cerro Chato, Santa Clara de Olimar, Vergara (Treinta y Tres

Se recibieron un total de 429 denuncias de vulneración de derechos, desglosándose de la siguiente forma: 357 denuncias de acoso moral, 48 denuncias de acoso sexual y 42 de represión sindical. Las mismas dieron origen al correspondiente expediente administrativo.

Nombre: Contribuir activamente al avance del dialogo social nacional

Descripción: Promover instancias de diálogo en diversos ámbitos con los actores sociales.

Resultados:

La Mesa Coordinadora del Consejo Superior Tripartito del sector privado se reunió 3 veces, en tanto el Consejo Superior Público en su modalidad de Consejos de Rama lo hizo 15 veces en el año.

Lo relativo a consejos de salarios se comentó en el objetivo anterior.

Se realizaron reuniones con las autoridades departamentales, se efectuaron encuentros en todo el territorio con los actores sociales (Centros Comerciales y Plenarios Interinstitucionales) tanto en la ocasión

de la asistencia al Consejo de Ministros como en diferentes oportunidades de visitas al interior del país.

Se participó en las Mesas Interinstitucionales de Políticas Sociales, Comisión Nacional Honoraria de Discapacidad, Comisión de Empleo, Mesa de Ruralidad, Sistema de Cuidados, Comisión Ley N° 18.516, Junta Nacional de Drogas, Comisión Dptal. por Violencia de Género, encuentros en el MIDES, todo esto a nivel departamental en Artigas, Ciudad del Plata, Florida, Maldonado, Mercedes, Rio Branco, San José y Tacuarembó.

Se realizaron jornadas de difusión de los derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, en diferentes centros educativos y/o entidades de interés social en: Artigas, Atlántida, Florida, Melo, Pando, Paso de los Toros, Tala, Trinidad y Young.

En trabajo rural, se realizaron reuniones departamentales y nacionales. Las departamentales fueron en Lavalleja, Young y Santoral de Canelones y la nacional se realizó en Treinta y Tres el día 24 de julio de 2019, contando con la Unidad de descentralización del MGAP y por parte de la Unidad Rural dimos a conocer el informe de trabajo hecho en el territorio. El 30/04/2019, día del trabajador rural, se participó con la Unidad en la Inauguración de la Cooperativa Colonia Daniel Viglietti, Costa del Tacuarí. Se realizó la reimpresión de la Guía sobre Derecho del Trabajo Rural actualizada con modificaciones normativas vigentes. Se concretó un objetivo planteado de facilitar el acceso a la Guía sobre Derecho del Trabajo Rural elaborando una versión reducida más amigable de distribución masiva, concretada con el apoyo del Centro de formación del BPS.

Se participó en el Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil (CETI), en la Mesa de lucha contra la trata de personas, en la Tripartita de Género.

Se dictó el “Taller de capacitación a funcionarios de OSE sobre acoso sexual” y el “Taller de capacitación a trabajadores migrantes Referente a derechos laborales”, Exposición sobre “Violencia en el trabajo” en

evento organizado por la Cámara de la Construcción el Uruguay, todos dictados por asesores de la División Jurídica.

El Comité de Erradicación del Trabajo Infantil (CETI) realizó cuatro capacitaciones regionales en el interior del país, en los departamentos de Soriano, Río Negro, Tacuarembó, San José y Artigas. El público objetivo fueron funcionarios públicos, actores sociales relacionados con la temática y adolescentes de liceos locales, alcanzándose a 113 personas.

Nombre: Coordinar con los actores sociales en la contribución de la implementación de la Cultura del Trabajo para el Desarrollo

Descripción: Sensibilizar y capacitar a los actores sociales en para su contribución a la implementación de la Cultura del Trabajo para el Desarrollo.

Realizar acuerdos en materia de Calidad del Trabajo y la Seguridad y Salud laboral.

Resultados:

Se realizaron charlas sobre derechos laborales en coordinación con MIDES en Santa Rosa, Rivera y Chuy.

En el marco del Proyecto Global OIT “Construyendo una generación de trabajadores seguros y saludables. Juventud sana y segura”:

- en el mes de marzo se realizó la presentación del Libro “Diálogo Social Tripartito en Uruguay. Avances y desafíos del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo” Santiago, OIT

- el CONASSAT lleva a cabo el taller de validación del estudio cuali-cuantitativo sobre la situación de los trabajadores jóvenes en Uruguay, según la investigación realizada por Equipos Consultores y con la supervisión técnica y edición final de la publicación a cargo de la OIT

“Seguridad y Salud Laboral de los Trabajadores Jóvenes en Uruguay”, Santiago, Organización Internacional de Trabajo, 2019.

Este año se convocaron y trabajaron las Tripartitas de Salud y Seguridad Rural, Salud, Policial, Construcción, Peajes, Públicos, Medicamentos, Química, Puerto y el Grupo de Trabajo Repartidores (motos y bicicletas). La Tripartita de la Industria Química elaboró un “Protocolo de consumo de alcohol y drogas” que transmitió a las comisiones bipartitas sectoriales.

Mediante el Decreto N° 126/2019 se efectuaron modificaciones al Decreto N° 127/014, referente a la implementación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo. Se dispuso la obligatoriedad de implementar dichos servicios para aquellas empresas e instituciones que tengan más de 300 trabajadores. Las que tengan entre 50 y 300 trabajadores se incorporarán en forma progresiva. En el plazo máximo de dieciocho meses desde la entrada en vigencia de este decreto, todas las empresas e instituciones con más de cinco trabajadores estarán obligadas a contar con Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo. Se dispone la obligatoriedad de la implementación de Servicios de Prevención y Salud para grupos y subgrupos específicos.

PROGRAMAS: 402, 500 y 501

OBJETIVOS:

Nombre: Modernización de la gestión de forma de ofrecer a los ciudadanos un servicio de calidad

Descripción: Mejorar los servicios de atención a la ciudadanía con mayores niveles de calidad en la atención.

Resultados:

Trámites en línea: Se rediseñaron los procesos para el Registro de Administradores de edificios de propiedad horizontal, quedando pendiente el testeo y la conexión con la pasarela de pagos. Se

implementaron dos nuevos trámites en línea relacionados a la Ley N° 19.691 sobre la promoción del trabajo para personas con discapacidad. Se realizaron acciones para la implementación de pagos en línea, comenzando por aquellas que permitan el pago de multas impuestas por la IGSS, incluyendo la mejora de funcionalidades y calidad de la información del registro de empresas infractoras (REI), el portal de pagos y las nuevas funcionalidades en GRP.

Se implementó la nueva página web del MTSS en el marco de homogeneización de sitios de los Organismos de la Administración central.

Notificaciones electrónicas. Se finalizó la configuración de la aplicación de Notificaciones electrónicas para todas las Unidades ejecutoras y se comenzó su utilización para la realización de notificaciones de la IGSS y la Dirección General. Se continúa recibiendo suscripciones de domicilio electrónico por parte de las empresas, a ritmo lento, lo que requerirá de nuevas acciones de promoción.

Nombre: Fortalecimiento Institucional

Descripción: Fortalecer la infraestructura, las capacidades de las personas y de la gestión en general. Mejorar la imagen institucional.

Resultados:

Se desarrolló el Sistema transversal Quid que permite contar con una única fuente de información confiable en lo que refiere a trabajadores y empresas

Se continuó con la implementación de mejoras en el sistema de Gestión de recursos financieros y materiales (GRP), habiendo implementado el sistema de indicadores para compras y comenzado el de indicadores financieros. También comenzó el desarrollo de funcionalidades para

pago con POS y pago en línea.

Se finalizó el acondicionamiento eléctrico del segundo piso del edificio Sede, quedando así renovada toda la instalación eléctrica del edificio en cumplimiento de la normativa.

Se realizaron mejoras edilicias en las oficinas de trabajo o cambio de local para favorecer las condiciones laborales y de acceso a nuestros usuarios, restando únicamente un trámite de comodato con el BPS para la oficina de Canelones a los efectos de garantizar la Accesibilidad a todas las oficinas de trabajo del interior.

Los funcionarios participaron de 209 Cursos, Talleres y otros eventos de capacitación, alcanzando un total de 1907 cupos de capacitación. Implementación y coordinación de la capacitación semi presencial a funcionarios CePE, INEFOP e intendencias.

III. Evaluación global de la gestión 2019

Durante el año 2019 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha continuado con el compromiso de construir un Ministerio para trabajadores y empresarios, al servicio del país, con el apoyo de un equipo de dirección plural y sobre la base de la estrategia acordada de CULTURA DEL TRABAJO PARA EL DESARROLLO.

Entre los principales logros del presente año se destaca el fortalecimiento de los mecanismos de prevención de conflictos y la continuación de la 7ª ronda de los Consejos de Salarios, la más grande de la historia del país con Uruguay, con unos 250 ámbitos de negociación, acorde a los lineamientos presentados por el Poder Ejecutivo, previa consulta a empresarios y trabajadores (10 pendientes al 1º/01/2020).

Se resalta asimismo el cambio revolucionario en la gestión del MTSS que significó la actualización de la información en base a la Planilla de Trabajo Unificada y la reforma sustantiva de la estructura edilicia.

Paralelamente, se continuó profundizando la política de capacitación y formación profesional, se puso en funcionamiento la 8ª edición del Programa Yo Estudio y Trabajo y se elaboraron diversas propuestas normativas orientadas a seguir avanzando en los niveles de protección social.

Se denota un avance en la descentralización de la negociación colectiva en las actividades económicas con presencia sustantiva en el interior del país, revelando que se prosigue en el fortaleciendo y la confiabilidad y transparencia del MTSS en el interior. Se avanzó asimismo en el fortalecimiento de la comunicación en las zonas más lejanas a la ciudad, sobre derechos y obligaciones en el mundo del trabajo

Se ha mantenido y mejorado, al igual que años anteriores, la gestión de personas, de los servicios internos y la infraestructura de acuerdo con las líneas estratégicas establecidas. Se destaca la culminación de la nueva instalación eléctrica del edificio sede, permitiendo con ello la completa adecuación a la normativa exigible, así como a la eficiencia energética y las mejoras en las oficinas del interior para garantizar la accesibilidad de las personas.

Asimismo, se encuentran en fase final la implementación de trámites en línea, notificaciones electrónicas, sistema de gestión de recursos GRP entre otros

IV. Participación ciudadana

Ver informes de cada Unidad Ejecutora.

INFORME DE GESTIÓN 2019

INCISO: 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

UE: 001 - Dirección General de Secretaría

I. Misión

La Dirección General de Secretaría es responsable de brindar el apoyo necesario para la toma de decisiones por parte del Ministro para el cumplimiento de los cometidos sustantivos del Ministerio, coordinando las acciones de las restantes Unidades Ejecutoras entre sí y con el Jerarca del Inciso, en cuanto a la administración de los recursos humanos, materiales y financieros, a fin de un eficiente y eficaz gerenciamiento, proporciona asesoramiento en temática específica y especialmente referida a las normas y convenios laborales regionales e internacionales.

Fuente: SPE

II. Desempeño del año 2019

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMA: 500 - POLÍTICAS DE EMPLEO

PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS:

Nombre: Liderar la mejora de los servicios de atención a la ciudadanía del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Descripción: Liderar la mejora de los servicios de atención a la ciudadanía del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cuanto a satisfacción de sus necesidades, calidad de atención, oportunidad,

rapidez, en un entorno confortable y en cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

Resultados:

Trámites en línea: Se rediseñaron los procesos para el Registro de Administradores de edificios de propiedad horizontal, quedando pendiente el testeo y la conexión con la pasarela de pagos. Se implementaron dos nuevos trámites en línea relacionados a la Ley N° 19.691 sobre la promoción del trabajo para personas con discapacidad. Se realizaron acciones para la implementación de pagos en línea, comenzando por aquellas que permitan el pago de multas impuestas por la IGTSS, incluyendo la mejora de funcionalidades y calidad de la información del registro de empresas infractoras (REI), el portal de pagos y las nuevas funcionalidades en GRP.

Se implementó la nueva página web del MTSS en el marco de homogeneización de sitios de los Organismos de la Administración Central.

Notificaciones electrónicas. Se finalizó la configuración de la aplicación de Notificaciones electrónicas para todas las Unidades Ejecutoras y se comenzó su utilización para la realización de notificaciones de la IGTSS y la Dirección General. Se continúa recibiendo suscripciones de domicilio electrónico por parte de las empresas, a ritmo lento, lo que requerirá de nuevas acciones de promoción.

Nombre: Liderar la mejora de la gestión del Ministerio Trabajo y Seguridad Social.

Descripción: Liderar la mejora de la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en los aspectos vinculados a la planificación estratégica y organizativa, la gestión y desarrollo humano, la gestión de gobierno electrónico, la gestión de proyectos y procesos, el fortalecimiento de las

comunicaciones y la imagen institucional, la medición de resultados de gestión y la adopción de medidas orientadas a la mejora continua.

Resultados:

Se desarrolló el Sistema transversal Quid que permite contar con una única fuente de información confiable en lo que refiere a trabajadores y empresas.

Se continuó con la implementación de mejoras en el sistema de Gestión de recursos financieros y materiales (GRP), habiendo implementado el sistema de indicadores para compras y comenzado el de indicadores financieros. También comenzó el desarrollo de funcionalidades para pago con POS y pago en línea.

Se finalizó el acondicionamiento eléctrico del segundo piso del Edificio Sede, quedando así renovada toda la instalación eléctrica del edificio en cumplimiento de la normativa.

Los funcionarios participaron de 209 Cursos, Talleres y otros eventos de capacitación, alcanzando un total de 1907 cupos de capacitación.

III. Evaluación global de la gestión 2019

Se ha mantenido y mejorado, al igual que años anteriores, la gestión de personas, de los servicios internos y la infraestructura de acuerdo a las líneas estratégicas establecidas. Asimismo, se continúa en el liderazgo de mejora de gestión del inciso para el mejoramiento de servicios y el cumplimiento de los cometidos sustantivos del Ministerio.

IV. Participación ciudadana

No hay ámbitos de participación ciudadana en ésta Unidad Ejecutora.

Informe de gestión 2019

INCISO: 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

UE: 002 - Dirección Nacional de Trabajo

I. Misión

Es responsable del desarrollo, coordinación y ejecución de planes y programas en materia de salarios y relaciones laborales, a ser cumplidos en todo el territorio nacional a través de la negociación, mediación, conciliación y prevención de los conflictos colectivos e individuales de trabajo así como el asesoramiento en materia salarial y laboral con el objetivo de asegurar la justicia y la paz social.

Fuente: SPE

II. Desempeño del año 2019

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS:

Nombre: **Mejorar tiempos de respuestas para agendar Consultas y Audiencias de Conciliación**

Descripción: Fortalecimiento de las capacidades institucionales en lo relativo a personal suficiente y capacitado, procesos de trabajo adecuadamente definidos y un adecuado ambiente de trabajo para poder atender la demanda de los servicios.

Tiempos de respuesta: Coordinación de agenda de atención: Consultas a 10 días hábiles; Audiencias 12 a 15 días, con plazo mínimo legal de 10.

Mejora de procesos: 1) El trabajo en procesos quedó plasmado en Instructivos de tareas para cada sector. 2) Contribuyó a la polifuncionalidad, al tener que capacitar a varios funcionarios en nuevas áreas, operando una reorganización de los recursos disponibles. 3) Continuó el proceso de mejora en Multas de DINATRA, obteniendo los siguientes resultados: aumento de notificaciones 77,71%, aumento de multas cobradas 2,08%, disminución en recursos y peticiones 34,54%. Quedó manifiesta la eficiencia en la disminución del 17,85% de multas aplicadas por incomparecencia de empresas, potenciado porque el registro de datos de dichas empresas en la División de Audiencias Individuales, (inicio del trámite que formó parte del análisis del proceso), determinó que no quedarán sin efecto por fallar en la identificación de incumplidoras. El ajuste fue base para que las empresas asistieran a las audiencias, evitando las multas. 4) En forma tripartita, la CCAL a través del uso de medios técnicos y cambios en la elaboración de las actas, mejoró la tramitación de los expedientes, reafirmando las garantías a las partes.

Ambiente de trabajo: Se concretaron acciones derivadas de las Jornadas FODA incentivando el diálogo, el trabajo en equipo, la mejora en las comunicaciones y la colectivización de la información entre pares hacia la interna de cada sector y desde cada uno al resto de DINATRA o u otros integrantes del MTSS (IGTSS, DINA E, INEFOP, DINASS), la coordinación de lo cotidiano. A lo largo de cada año, la capacitación fue una práctica aglutinadora que favorecía el pasaje de mensajes tendientes a mejorar aspectos que llamaban la atención.

Capacitación: Se concretó el programa anual de capacitación con énfasis en jornadas y talleres con docentes de la Universidad de la República y

Jueces Laborales y algunas instancias orientadas a la motivación personal y gestión:

- resultaron capacitados el 100% de los profesionales de DINATRA.
- Los administrativos participaron en jornadas de gestión, con inscripción individual (33 módulos dictados por la ENAP). No conocemos el porcentaje de administrativos capacitados al no recibir la información de la ENAP de los asistentes.
- Se incentivó la formación en transversalidad tanto a nivel de las Divisiones de DINATRA como de profesionales de otras Unidades del MTSS. Todos recibieron y aportaron conocimientos sobre las tareas que realizan y sus objetivos, dando una visión de lo institucional.

Nombre: **Contribuir al desarrollo e implementación de herramientas para la gestión de la información**

Descripción: Facilitar y acceder a la información disponible, en tiempo real y sistematizada de acuerdo a las necesidades de los usuarios. Contar con indicadores de gestión. Informatizar la gestión en el ámbito de la negociación colectiva.

Se publicaron en la página Web del MTSS el 100% de los Laudos, los ajustes salariales y decretos asociados al Consejo de Salarios.

Verios indicadores de gestión continúan procesándose en forma artesanal, como es el caso de División Consultas, que toma los datos de APIA y “Agendarse” y los elabora por fuera.

Se creó y desarrolló un sistema de relevamiento, procesamiento y análisis sobre las audiencias que se atienden en Negociación colectiva, con el objetivo de obtener indicadores de resolución de conflictos laborales que se presentan en la División. Los indicadores se encuentran plasmados en la Memoria 2019, siendo el resultado del trabajo de todos

los delegados que vuelcan información de primera mano sobre los asuntos que manejan.

Nombre: **Contribuir a la mejora de las Relaciones Laborales**

Descripción: Impulsar el cumplimiento de los mecanismos de prevención y solución de conflictos.

En los Consejos de Salarios actuaron 45 mesas de negociación, que fueron cerradas de diferentes modalidades: 17 acuerdos tripartitos, 1 convenio bipartito, 18 por votación de trabajadores y empleadores, 4 por votación de trabajadores y empleadores con MTSS y 2 decretos con alcance a los subgrupos Ganadería, Agricultura y actividades conexas del grupo 22 y del Calzado. Nuevamente los actores sociales mostraron su voluntad de alcanzar acuerdos. En todos los acuerdos se trabajó en cláusulas que contemplaran los mecanismos de prevención y solución de conflictos. Se fue adquiriendo la cultura de respetarlos promoviendo ámbitos de negociación sin adopción de medidas previas, reflejado en el 92,7% de los casos que se presentaron.

Se mantuvo el “Programa de Mejora de las RRLL” entre actores sociales que presentaban una complejidad tendiente a manifestarse en serios conflictos, que optaron por formar parte de ámbitos de capacitación que cambió la dinámica del vínculo.

Nombre: **Equipar y mantener lugares de trabajo en forma acorde a la funcionalidad de cada sector y su personal**

Descripción: Contar con espacios adecuados en cuanto a ventilación, iluminación, temperatura y seguridad. Adecuar los espacios de atención a las exigencias normativas.

Se realizó la obra de la fachada del edificio Consejos de Salarios, incluyendo el cambio de aberturas en las salas de reuniones y áreas de trabajo. Se repararon humedades y aires acondicionados. También se

adquirieron muebles y se reciclaron y reubicaron otros, brindando mayor comodidad a funcionarios y usuarios.

Se culminaron las obras del cambio de aberturas y tratamiento de humedades en la pared lateral interior de Consultas, mejorando la funcionalidad de las oficinas tanto en beneficio de la salud de los funcionarios que atienden en ellas como de los usuarios que reciben una imagen adecuada del Ministerio.

Nombre: Fortalecer el desempeño de la División Negociación Colectiva

Descripción: Promover encuentro de partes involucradas para obtener conocimientos fundados sobre la realidad de los distintos sectores de actividad. Participar en la construcción de alternativas que contribuyan a sostener las fuentes de trabajo. Capacitar a los delegados del Poder Ejecutivo en reconocimiento de la población vulnerable y en las herramientas disponibles para atenderla, así como en materia jurídica y herramientas de gestión, investigando las ofertas de mercado, de la ENAP y promoviendo instancias con docentes. Colaborar en el diseño de condiciones de trabajo apegadas al trabajo decente. Controlar aspectos jurídicos y aplicación práctica de los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios.

La obtención de conocimientos sobre distintos sectores de actividad y la búsqueda de alternativas para sostener fuentes de trabajo, se alcanzó a través de ámbitos de trabajo con las partes y con organismos y/o ministerios vinculados, a los que se agregó la sindicatura en el caso de empresas en concurso. Se continuó con la comisión de seguimiento de la empresa COPSA, conjuntamente con la Dirección Nacional de Transporte, de empresas vinculadas al sector lácteo, al rubro de medicamentos, automotor y autopartista, etc.

Los delegados del PE fueron específicamente capacitados en su materia y en la obtención información válida para mejorar su gestión.

Por su parte, los aspectos jurídicos y de aplicación práctica de los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios se controlaron en un 100%.

Reuniones con participación de la Dirección Nacional de Trabajo – En la misma línea de preservar fuentes de trabajo y dar igual atención que a la formación de los ámbitos señalados, el Director y la Subdirectora en 2019, tuvieron un total de 843 reuniones con empresarios y sindicatos.

En otro orden también la DINATRA participó en la Comisión de Regulación de la Secretaría Nacional de Cuidados, principalmente con los aspectos regulatorios de la prestación del servicio de Asistentes Personales.

Por su parte, a nivel de autoridades de la Secretaría de Cuidados y la DINATRA hubo una negociación para acercarse en puntos relevantes para la actividad.

Los puntos básicos fueron: a) Eliminar la identificación de cantidad de horas de servicio con monto del subsidio, b) adoptar el salario mínimo establecido por el MTSS, (los puntos a y b fueron condición para avanzar), c) respetar los derechos adquiridos hasta que no se rescindan o interrumpan los contratos existentes, d) prevista la modificación del decreto 117/016, por ende la base salarial, integrar la actividad a los Consejos de Salarios lo que determina negociar su inserción con las partes involucradas, e) en la medida que se consideró pasar el servicio a empresas prestadoras de servicios similares (salvo excepciones ligadas a alguna condición especial del usuario o al ámbito geográfico en que habita), se consideró conveniente pensar en el Grupo 15, Subgrupo Servicio de Acompañantes, por ejemplo y para el caso en que se contratara a individuos, en un nuevo subgrupo del Grupo 21, Servicio Doméstico. No se llegó a cerrar el proceso, más allá que se realizó un avance con los empleadores de Servicios de Acompañantes.

También en la Comisión Interinstitucional de Infancia se continuaron analizando temas referidos a las licencias parentales y condiciones reglamentarias de las salas de lactancia en los lugares de trabajo. En esto último se realizó un trabajo con la IGTSS. Asimismo DINATRA formó parte del apoyo brindado en talleres con trabajadores migrantes con ONGs, el Ministerio de RREE y la Unidad de Migración del MTSS.

Nombre: Contribuir al desarrollo de los vínculos laborales y el relacionamiento de las partes mediante la negociación colectiva

Descripción: Contribuir al desarrollo de los vínculos laborales y el relacionamiento de las partes a través de la convocatoria de los Consejos Superiores Privado y Público y de los Consejos de Salarios.

Se realizaron: 3 reuniones de la Mesa Coordinadora del Consejo Superior Tripartito, 15 reuniones del Consejo Superior de Negociación en el Sector Público. Se convocó a 45 mesas de negociación en los Consejos de Salarios, generándose 316 audiencias.

Y el Programa impulsado por la DINATRA de “Mejora de las RRL” impactó en ese sentido en las empresas que acordaron con sus sindicatos trabajar (con todos sus empleados) en ese sentido.

III. Evaluación global de la gestión 2019

En el año 2019 se destacaron:

- El programa de capacitación en DINATRA, a su solicitud, fue extendido a funcionarios profesionales de otras divisiones del MTSS. Se mantuvo la participación honoraria de docentes de la Universidad de la República y de Jueces Laborales, a través de exposiciones y talleres. Se realizaron actividades con participación de los actores sociales.

Todo contribuyó a mejorar las capacidades para desarrollar los servicios de DINATRA tanto a nivel individual como grupal e institucional.

- Mejoró el trabajo en equipo, la coordinación, la disponibilidad y el buen uso de la información. Con todos los involucrados se redactaron instructivos de tareas para cada sector.
- A instancias de la DINATRA, se realizaron los llamados a concurso de ascenso para cubrir las vacantes disponibles, incentivando el desarrollo personal de los funcionarios.
- Se mantuvo la institucionalidad participativa en ámbitos con distintos organismos del gobierno que, con los actores sociales y con sindicatos permitieron encontrar alternativas tendientes a preservar fuentes de trabajo y a lograr el mejor clima laboral que facilita analizarlas y trasladarlas a cada empresa.

En todos los casos la paz social es básica para la sobrevivencia y se construye en ese intercambio.

- Se creó la Unidad de Información de Negociación Colectiva, para el procesamiento y análisis de los aspectos inherentes a las situaciones de conflictos colectivos.

De su actuación surgió un insumo relevante para la Administración del Trabajo, que contribuirá al diseño de políticas laborales, constituyéndose en una herramienta para los profesionales de negociación colectiva y la DINATRA. También para la sociedad en su conjunto por la resonancia pública de algunos casos que recurren a la mediación de la División, brindando una visión certera de la realidad.

- Se encaminaron dos nuevos acuerdos para trabajar en la Mejora de las RRL, siendo destacable la participación de sectores que habían desarrollado niveles de conflicto de alto impacto, como los vinculados al transporte en la recolección de leche.

- Fue importante perfilar un acuerdo sobre pautas laborales para el Sistema Nacional Integral de Cuidados, porque atiende a fortalecer los servicios de cuidados.

Se negoció en beneficio de los usuarios que recurren a los mismos, de la certeza jurídica para el Estado y también en su vinculación con la creación de empleo, como se evidenció por ejemplo, en Alemania que lo desarrolló ampliamente.

IV. Participación ciudadana

IV.1 Ámbitos de participación ciudadana

Los ámbitos de participación ciudadana de DINATRA son los que se detallan a continuación:

1) **Consejo Superior Tripartito** – es el órgano de coordinación y gobernanza de las Relaciones Laborales que opera con una integración tripartita. Entre diciembre 2018 y noviembre 2019, no se llevaron a cabo reuniones convocadas por dicho ámbito. La evolución de la queja presentada en la OIT complejizó el trabajo en forma tripartita a este nivel que reúne los principales actores del ámbito empresarial y sindical junto a las autoridades del MTSS, si bien hubo reuniones de un grupo de trabajo creado a efectos de encontrar un acuerdo, que finalmente no se alcanzó.

2) **Consejo Superior de Negociación en el Sector Público** – desarrolla la negociación colectiva de nivel superior, siendo integrado por dos representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Ministerio de Economía y Finanzas, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Oficina del Servicio Civil y ocho representantes de las organizaciones sindicales más representativas de funcionarios públicos a

nivel nacional. Se concretaron entre diciembre de 2018 y noviembre de 2019 quince reuniones.

3) **Mesa Coordinadora del Consejo Superior Tripartito** – es competencia de la Mesa Coordinadora del Consejo Superior Tripartito, establecer orden del día y convocatoria al órgano de gobernanza, poner a consideración de las partes las actas de las sesiones y expedientes y emitir informe sobre recursos interpuestos por diferencias inherentes a la clasificación de empresas ante los Consejos de Salarios. Entre diciembre de 201 y noviembre de 2019, se realizaron tres reuniones, donde se presentaron peticiones para su consideración y recursos presentados ante la Comisión de Clasificación y Agrupamiento de Actividades para su informe. También se puso a consideración un informe sobre situaciones de solapamiento entre diferentes ámbitos de aplicación de los grupos de actividad de los Consejos de Salarios.

4) **Comisión de Clasificación y Agrupamiento de Actividades Laborales** – Asesora a la Dirección Nacional de Trabajo respecto de la clasificación o ubicación de empresas en los grupos y subgrupos de actividad de los Consejos de Salarios, con integración tripartita. Entre diciembre de 2018 y noviembre de 2019, se realizaron 14 reuniones tripartitas ingresando 91 expedientes, y siendo resueltos por la Dirección 34 trámites de clasificación.

5) **Consejos de Salarios** – Son depositarios de la Negociación Colectiva Privada y Pública, conformados en 24 Grupos de Actividad Privada, con los correspondientes subgrupos más el grupo del Sector Público. Los grupos tienen una integración tripartita con Delegados del Poder Ejecutivo y representantes de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Entre sus cometidos se encuentra, además, la tarea de mediación y conciliación en los conflictos.

IV.2 Participación de la sociedad civil en el diseño, evaluación y/o monitoreo de las políticas públicas

Luego que empresas y sindicatos involucrados trabajaran en la implementación del acuerdo para participar del Programa de Mejora de RRL que impulsó DINATRA, sobre finales de 2019 se realizó una jornada de evaluación con la integración de una mesa en la que representantes de las empresas y sindicatos de las mismas relataron sus experiencias. Se presentaron los casos de LIFAN, TATA, MULTIAHORRO y EGA, cuatro empresas que habían presentado serias dificultades en el relacionamiento con sus sindicatos, dando lugar a conflictos. Brindaron testimonio de los cambios positivos que además dieron un marco de desarrollo a cada empresa, más allá que alguna se viera afectada por factores externos. La imagen alentadora llevó a que se planteara la convocatoria al ámbito (partes, DINA E y DINATRA) para firmar dos nuevos acuerdos en recolección de leche y distribución de productos lácteos, para trabajar en igual sentido (TRALE-STTL, SINEIRO – sindicato de empresa, FTIL, AOEC)

Por su parte, la Cámara empresarial de las empresas de Servicios de Acompañantes recibió el anuncio del trabajo tendiente a incorporar a los Consejos de Salarios a los Asistentes Personales insertos en el SNIC, a partir de la nueva realidad que planificaba la Secretaría de Cuidados, siendo bien recibido para evaluar su posible futura aplicación.

Asimismo la Dirección Nacional de Trabajo participó activamente en talleres con trabajadores migrantes y/o víctimas de trata brindando asesoramiento u orientación laboral, en conjunto con ONG y el MIDES, resultando de dichos intercambios la elaboración de un comunicado interinstitucional conteniendo la información necesaria para la contratación laboral de trabajadores migrantes.

INFORME DE GESTIÓN 2019

INCISO: 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

UE: 003 - Dirección Nacional de Empleo

I. Misión

La Dirección Nacional de Empleo es una unidad ejecutora del MTSS promotora y orientadora de políticas públicas activas de empleo y formación profesional que contribuyan a la construcción de una cultura del trabajo para el desarrollo y que promuevan oportunidades de trabajo decente para la sociedad en general desde una perspectiva de derechos. Promueve programas, servicios y acciones articulando y generando acuerdos con las otras Unidades Ejecutoras, otros organismos y actores del mundo del trabajo, en el ámbito nacional y regional con fuerte énfasis en la descentralización territorial, para contribuir al desarrollo integral de las personas, de acuerdo a las estrategias de desarrollo productivo, innovador y creativo del país.

II. Desempeño del año 2019

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMA: 500 - POLÍTICAS DE EMPLEO

OBJETIVOS:

Nombre: Promover la incorporación de los valores institucionales en el diseño y ejecución de políticas y programas donde la DINA E tenga representación.

Descripción: Valores y conceptos institucionales reflejados en los servicios y programas que otros organismos ejecutan, ámbitos en los cuales la DINA E tenga representación.

Resultados:

- Participación en el diseño e implementación del **Modelo Integrado de Servicios** para los Centros Técnicos de todo el país.
- Participación en los 18 Comités Deptales. y 4 Locales de Empleo y Formación Profesional del país (todos los existentes)
- Integración de la Comisión Directiva del **Programa Uruguay Estudia**.
- Evaluación de: 69 propuestas de los planes de capacitación en el marco del **Programa Finishing Schools, de Uruguay XXI**; de 8 propuestas del Indicador de Formación Continua y Capacitación de **COMAP** y de 2 solicitudes de ampliación de **Prácticas Formativas no remuneradas** en empresas o instituciones educativas, en el marco de la Ley de Empleo Juvenil.
- Participación en comisión de evaluación de propuestas, así como en el diseño y evaluación del **Programa PROMOVÉ** (INEFOP, ANEP, MTSS).
- **Sistema Nacional de Cuidados:** Promoción y apoyo al proceso de certificación de competencias perfil ocupacional Cuidador/a: apoyo técnico en la elaboración de instrumentos de evaluación; apoyo a la contratación y capacitación a las personas a cargo de la evaluación de competencias a cargo de INEFOP.
- Coordinación y articulación de acciones de intermediación laboral y de la aplicación de incentivos a la contratación con el objetivo de facilitar la inserción laboral de colectivos atendidos por: M.Interior / INR y del MIDES / Dirección Nacional de Economía Social.
- Coordinación de acciones de servicios de empleo con MIDES/PRONADIS y con el Programa Ágora.
- Coordinación con organizaciones de la sociedad civil que atienden población migrante para mejorar y complementar la atención. Se articula con Centro de Promoción de defensa/DDHH; ONG Idas y

Vueltas; Serv. Ecuménico para la Dignidad Humana; Manos veneguayas.

- Representación DINAE en **Unidad de Migraciones Laborales del MTSS**.
- Participación en Mesa interinstitucional y comisiones ad hoc de educación para personas en conflicto con la ley penal, para gestionar el abordaje socio-educativo y laboral de las personas privadas de libertad (jóvenes y adultos) y de aquellas que egresan del sistema en forma colectiva; con el objetivo de aportar al diseño y gestión de acciones educativas y laborales con una mirada integral para fortalecer el proceso de rehabilitación y reinserción social de dicha población.
- Participación en el Microecosistema Regional Paysandú- Río Negro-Soriano, con el objetivo de fortalecer el rol clave de los emprendedores a nivel territorial, potenciar el desarrollo de la región, innovar, buscar alternativas, apostando a la creación de nuevos emprendimientos e impulsar los ya existentes para generar un mayor impacto en la economía y mayores oportunidades para la región.
- Participación en el Espacio “Diálogo de Mujeres Rurales”. Temas abordados: producción, trabajo, acceso a la tierra, participación y organización, ocio y tiempo libre, salud.
- Empleos Verdes: Participación en Grupo Interinstitucional de Trabajo, (OPP, MIEM, MVOTMA, MINTUR, URUGUAY TRANSFORMA, MGAP y algunas Intendencias) sobre Economía Verde e Inclusiva (EV-INC); del grupo de trabajo del Programa PAGE; Grupo de trabajo en el marco de la Ley de Gestión Integral de Residuos (MTSS – MIDES – DINAMA), Capítulo VI de la ley: Inclusión de los clasificadores. Registro de clasificadores, Inventario Público de iniciativas y Certificación de competencias; Grupo de trabajo / Gestión integral de residuos del MTSS, en el marco del proyecto Gestión Verde Pública e Inclusiva.

- Organización y gestión “Taller sobre Empleo Verde Juvenil: formulación de elementos claves para el desarrollo de una estrategia.
- Participación en “Taller sobre Transición Justa y Empleos Verdes”, en Santiago de Chile.
- Comisión Interinstitucional de Promoción de Trabajo Decente Juvenil (DINAE-MTSS, INJU-MIDES, MEC, ANEP, INAU, INEFOP, BPS, PIT-CNT, Cámaras Empresariales)
- Se lidera el Programa Yo Estudio y Trabajo en las reuniones de Comisión Técnica interinstitucional.
- Gestión de las prácticas formativas remuneradas en el marco de Acercando Educación y Trabajo

Nombre: Incorporar los valores institucionales en el diseño y ejecución de políticas y programas del INEFOP.

Descripción: Valores institucionales reflejados en las políticas y programas de INEFOP

Resultados:

- Coordinación permanente con la Gerencia de Descentralización de INEFOP; elaboración del **Modelo Integrado de Servicios** de los Centros Técnicos; implementación del Modelo en los Centros de Canelones (Las Piedras y Pando) en proceso.
- Co-elaboración de Manual de Funcionamiento de los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional a partir de las jornadas colectivas (2017 y 2019).
- Seguimiento continuo a programas y proyectos interinstitucionales de empleo y formación profesional con ejecución de INEFOP: “Acercando Educación y Trabajo”, “Uruguay Certifica”, “Proyecto de inclusión educativo-laboral para personas Trans”.

- **Convenio DINAÉ – INEFOP.** Líneas de acción que competen a la División Formación Profesional: realización de estudios de prospectiva para el relevamiento de necesidades formativas a nivel territorial.
- **PROYECTO CETFOR II (MTSS/INEFOP/OIT/CINTERFOR)**, a través de dos líneas de trabajo: a) desarrollo de capacidades para la actualización de perfiles ocupacionales y las evaluaciones de cargos (2018 y 2019 se realizaron acciones de transferencia, resta culminar la implementación en 4 sectores ocupacionales (TI, Medios de comunicación, Alimentos y Pesca), prevista para mediados del 2020; y b) sistema de información para el empleo que incluye variables relevantes de oferta y demanda laboral útiles para la toma de decisiones y la consulta de usuario: realizado el diseño, resta su testeo, lanzamiento, y asignación de tareas de mantenimiento, previsto para mediados del 2020.
- Integración de equipos de trabajo DINAÉ-INEFOP para el diseño y la ejecución de acciones de capacitación en territorios; 1) equipo para la atención a TSD; 2) equipo para derivación a capacitación a otros trabajadores/as atendidos en la red de centros de empleo.
- Transferencia de metodologías para la prestación de los servicios de **Orientación e Intermediación Laboral** a personal de INEFOP.
- Gestión de la Ley de Empleo juvenil a través de la plataforma Vía Trabajo, de asesoramiento a ECAs y Empresas
- Capacitación para población POE-TPJ (DINAÉ: Empleo Juvenil y SPE, por INEFOP: Gerencia de Empleo)

Nombre: Lograr el cumplimiento de los acuerdos estratégicos y operativos con los gobiernos departamentales.

Descripción: Mejora de los acuerdos de trabajo inter institucional. Mecanismos de seguimiento, control y ajustes.

Resultados:

- Diálogo permanente con las intendencias, negociaciones específicas con las Intendencias de Montevideo y Canelones.

- Coordinación Proyecto de Diálogo Social Territorial por Empleo y Formación, culminación del proceso de Rivera, sistematización y recomendaciones a partir de las experiencias de Río Negro y Rivera.
- Gestión permanente de los CePEs.
- Organización de jornadas de capacitación y actualización para la prestación de los servicios de empleo dirigidas a todo el personal de los centros de empleo.
- Presentación de los informes de monitoreo de todos los centros de empleo del país, elaborados por la Unidad Estadística -MTSS según indicadores de Servicios Públicos de Empleo, con el objetivo de realizar ajustes y mejoras en la prestación de esos servicios y de los registros respectivos en la plataforma Vía Trabajo.
- Ejecución, evaluación y seguimiento de los proyectos activos del Programa de Inversión Productiva y Fondos rotatorios Solidarios Locales, en convenio con las Intendencias Departamentales.
- Se realizaron 26 presentaciones de la Ley de Empleo Juvenil, la Ley 19.689 y PYEYT, en todo el país.
- En PYEYT Junta Departamental de Paysandú, Intendencias de Canelones y Montevideo han adherido con 49 puestos.

Nombre: Promover, orientar y contribuir a la implementación efectiva de pol públ activas de empleo y FP.

Descripción: Promover la efectividad de la implementación de las políticas, programas y servicios, atendiendo la intermediación laboral, la orientación laboral, la formación profesional y apoyo a emprendimientos productivos.

Revisión y mejora de los diseños de programas de Orientación Laboral, Intermediación Laboral, Formación Profesional y apoyo a los Emprendimientos Productivos.

Mejora del registro en Vía Trabajo. Toda la información de los servicios incorporada en Vía Trabajo. Nuevos desarrollos en Vía Trabajo

Resultados:

- Implementación del **Modelo Integrado de Servicios en Canelones**.
- Capacitación virtual permanente (plataforma Moodle), en orientación e intermediación laboral, formación profesional, emprendimientos productivos, gestión de Vía Trabajo, dirigida a funcionarios/as de Centros Técnicos.
- Comisión Interinstitucional Acercando Educación y Trabajo: DINAE participa a través de representación institucional en Comisión y equipos técnicos: coordinación de la elaboración y aprobación del reglamento de funcionamiento; gestión de las prácticas formativas remuneradas a través de la plataforma Vía Trabajo; elaboración de perfiles, evaluación de propuestas, seguimiento de las formaciones de tutores y referentes educativos, desarrollo de propuestas de mejora.
- **Proyecto** CETFOR II, integración de la Comisión Estratégica, el Comité Coordinador y los equipos de trabajo
- Diseño de propuesta de capacitación semi-presencial (Plataforma Moodle), dirigida a “Evaluadores/as de Competencias Laborales” del programa “Uruguay Certifica”.
- Diseño de un servicio de intermediación laboral web, con el objetivo de conectar a las personas en búsqueda de empleo con los empleadores, pudiendo publicar ofertas o realizar búsqueda de postulantes según los perfiles profesionales requeridos.
- Desarrollo del servicio de intermediación laboral web en Vía Trabajo.
- Desarrollo del Programa Temporal de Subsidio al Empleo; emprendimientos juveniles y Prácticas Formativas de la Ley de Empleo Juvenil en Vía Trabajo.
- Asistencia a operadores de centros de empleo y a otros usuarios del sistema Vía Trabajo para el registro de información en el sistema informático Vía Trabajo.
- Información de Vía Trabajo: nuevos trabajadores registrados: 8585, personas atendidas en centros de empleo: 17.480 y nuevas empresas registradas: 1531, (1476 realizaron registro autónomo).
- Participación en la Mesa Interinstitucional y comisiones de Educación y Trabajo para personas en conflicto con la ley penal

- Ejecución de programas de financiamiento a emprendimientos productivos: a) Fondos Rotatorios Solidarios Locales: 7 proyectos productivos de artesanos y pescadores artesanales financiados, en Rocha, 4 liderados por mujeres y 3 por hombres y, b) **Programa de Inversión Productiva (PIP)**: 129 proyectos presentados, 81 financiados, distribuidos en 11 departamentos, por un monto total de \$ 3.433.967, financiándose el 12% con Fondos Presupuestales, el 84% con Fondos Rotatorios Departamentales y el 4% mediante reasignación de equipamiento. Acciones de seguimiento y asesoramiento a todos los emprendimientos activos.
- Sistematización de experiencias, procesos y resultados del Diálogo social por el Empleo y la Formación Profesional en los departamentos de Río Negro y Rivera.
- Contrataciones de la Ley de Empleo Juvenil: 3166 contratos en sector privado; (un acumulado de 7564), 581 Prácticas Formativas (526 no remuneradas y 55 en el marco de AEYT), (2394 desde la implementación de la LEJ); 921 puestos en sector público, (acumulado de 2456), Contrataciones – Ley 19.689: 706 habilitaciones para el Programa Temporal de Subsidio al Empleo (PTSE) y 52 emprendimientos juveniles subsidiados

Nombre: Supervisión y evaluación de políticas, programas y servicios en materia de Empleo y Formación Profesional ejecutados por organismos que operen con Vía Trabajo

Descripción: Diseñar y ejecutar el seguimiento, supervisión y evaluación de las políticas de empleo y formación profesional que ejecutan otros organismos utilizando la plataforma Vía Trabajo

Resultados:

- Participación en grupo de trabajo interinstitucional, en el marco del CETFOR II, para el avance en el diseño de un “Sistema de Información” (SIE) para el empleo, en coordinación con Unidad Estadística MTSS y la Unidad de Evaluación INEFOP.

- Registro en Vía Trabajo de: todas las postulaciones, contratos y prácticas formativas de la LEJ; y las postulaciones de PTSE y solicitudes de emprendimientos.
- Uruguay Certifica: diseño de evaluación de impacto de la certificación en al menos 1 sector de actividad, (apoyo de la CAF).

Nombre: Profundizar la perspectiva de género en políticas públicas de empleo y Formación Profesional, así como la mirada a otros colectivos específicos.

Descripción: Reducir desigualdades y brechas formativo-laborales, de personas pertenecientes a los diferentes colectivos específicos para su mejor inserción en el mercado de trabajo (juventudes, trabajadores rurales y personas con discapacidad). Promover la sensibilización y capacitación en prevención de acoso sexual laboral a los actores del mundo del trabajo. Promover la conciliación entre la vida familiar y laboral con corresponsabilidad entre los actores del mundo del trabajo.

Resultados:

- Participación en formaciones y cursos sobre la perspectiva de género aplicada a la función pública; “Género y Cultura Organizacional” (ENAP); talleres de Sensibilización sobre Diversidad Sexual y Políticas Públicas, (Convenio del MIDES con la Asociación Pro-Fundación para las Ciencias Sociales de la UdelaR).
- Diseño, planificación y elaboración de convenio de un proyecto educativo-laboral para la inclusión social de personas Trans en articulación con MIDES e INEFOP para el fortalecimiento de las trayectorias educativas y laborales de dichas personas.
- “Trans-formate: Proyecto de sensibilización y capacitación para actores estratégicos de la política Acercando Educación y Trabajo”, con el propósito de contribuir al desarrollo de acciones afirmativas en el marco de la política pública “Acercando Educación y Trabajo”, poniendo énfasis en la inclusión educativo-laboral de hecho de las personas Trans (proyecto elaborado en el marco de “Diploma de

Estudios Avanzados en Formación Profesional”, impartido por la UNSAM).

- Se trabajó en la incorporación sistemática del lenguaje inclusivo (no androcéntrico) para la redacción y elaboración de documentos y demás productos.
- Se incorporó un módulo sobre “Identidad de género” en cuestionarios correspondientes a Encuestas de Satisfacción, aplicables a participantes de las instancias de “Formación de Formadores/as” de la política Acercando Educación y Trabajo.
- Se incorporó la variable “género” en el proyecto del Sistema de Información para el Empleo (SIE), en el marco Proyecto CETFOR¹, a efectos de desagregar a través del uso de esta variable la información sobre empleo y formación profesional.
- En el marco de la Ley de Empleo Juvenil se trabajó en la promoción del trabajo decente a través de trabajo protegido con subsidio diferenciado a la contratación, si es varón o mujer, alcanzando el subsidio al 80% del salario en el caso de las mujeres (hasta un tope). Se establecieron acciones afirmativas para Mujeres, afrodescendientes, personas con discapacidad, personas Trans, y personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Está en funcionamiento el Protocolo para prevención y tratamiento de casos de Acoso sexual laboral y derechos fundamentales de jóvenes en el Programa Yo Estudio y Trabajo.
- Recomendaciones para la adecuación de procedimientos de orientación e intermediación laborales, relación con las empresas y mejora a los registros de Vía Trabajo.
- Creación de “equipo de trabajo de género ad hoc” -DINAE, integrado con referentes de distintas divisiones y depts. con 3 propósitos: transversalizar la perspectiva de género en DINAE y de Diversidad

¹ Proyecto “Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación y certificación laboral en el marco de una cultura del trabajo para el desarrollo.” MTSS-INEFOP-OIT/Cinterfor.

Sexual, atender las necesidades de colectivos de mujeres en toda su diversidad siguiendo la hoja de ruta de la Estrategia Nacional de Igualdad al 2030 (ENIG, 2017, decreto 2018), y fortalecer el trabajo de los Centros de Empleo en territorio.

- Este equipo organizó 2 capacitaciones a medida en Diversidad sexual y políticas públicas para 30 operadores de los Cepes y Cefops de todo el país, y se capacitó a 25 asesores técnicos y coordinadores de unidades organizativas de DINAIE sobre Perspectiva de Diversidad Sexual en las políticas activas de empleo (DINAIE-MIDES/DNPSC/UDELAR).
- Participación en el Encuentro de Intercambio Internacional de organizaciones públicas y privadas de la diversidad sexual promovido por PNUD en Montevideo en 2019.
- Participación de funcionarios DINAIE en Jornadas de capacitación de “Acoso sexual y laboral” (CADE) y en la “Jornada de Violencia Basada en Género”. (UDELAR, Grupo de Derecho y Género).
- Elaboración de protocolo y atención a las mujeres en situación de violencia basada en género derivadas por el Poder Judicial. El Protocolo está pendiente de aprobación por la nueva administración, y las necesarias articulaciones locales para su implementación en 2020.
- Propuesta de flexibilización de las condiciones y requisitos de PIP considerando las situaciones particulares de violencia basada en género, con el objetivo de generar una alternativa laboral decente que contribuya a la autonomía económica de las mujeres. Pendiente de aprobación por la nueva administración para su implementación en 2020.
- Representantes DINAIE en los Comités Deptales. Y locales de Empleo promovieron la incorporación de la perspectiva de género en los planes de capacitación. En el Comité Local de Empleo y Formación Profesional de Young, inclusión en el Plan de Capacitación Anual 2020 la realización de talleres transversales sobre primeros auxilios, salud sexual y reproductiva, violencia, salud mental, otros, dirigido a trabajadoras rurales asalariadas de la citricultura. Línea de trabajo

propuesta por el MSP en el Espacio de Diálogo de Mujeres Rurales y coordinada por DINAIE para su implementación territorial.

- Organización, facilitación y sistematización del taller sobre emprendimientos productivos en el 4to encuentro de mujeres rurales de Río Negro, en Nuevo Berlín en el que participaron 100 mujeres rurales de todo el departamento en octubre de 2019.
- Consejo Nacional de Género: La asesoría en género de DINAIE representó al MTSS en el Grupo Asesor de “Autonomía Económica de las mujeres” grupo coordinado por INMUJERES, MTSS, MIEM, MGAP, MVOTMA, con el fin de incorporar la perspectiva de género en por lo menos 3 de las líneas estratégicas de cada uno de los ministerios.
- Participación en Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, CTIOTE,
- Participación en la Comisión de Igualdad de género del MTSS, (CIG), reinstalada en 2019 asesora de las unidades ejecutoras y del MTSS con delegados de todas las UE del Inciso y de INMUJERES, trabajó en el cumplimiento de la ley 19.580 art. 40 y 41, capacitación, protocolos y elaboró un borrador de planificación de género al 2020.
- Coordinaciones con INEFOP, MIDES y otras instituciones públicas y de la sociedad civil para la mejora en la atención y la complementación de acciones dirigidas a colectivos específicos: personas con discapacidad, personas inmigrantes, personas privadas de libertad, otros colectivos vulnerables.
- En coordinación con la U. de Migrantes del MTSS, la Directora Deptal de Montevideo del MGAP y asesor del MTSS, se inició un proyecto de trabajo orientado a abordar el tema Migrantes, Trabajo Rural y Mujeres Rurales en Montevideo rural y Tala.
- Implementación de acciones afirmativas en el marco de PEL en Sector público y PTEyT.
- Capacitación sobre normativa de acoso sexual laboral a jóvenes y orientadores en el marco del PYEYT.

Nombre: Contribuir a mejorar la articulación interna entre las Unidades Ejecutoras del Inciso

Descripción: Intercambio, coordinación y complementación con las otras Unidades Ejecutoras para el mejor desarrollo de las políticas institucionales.

Resultados:

- Articulación con el Departamento de Capacitación, a efectos de coordinar y generar las habilitaciones correspondientes para los/as usuarios/as de las capacitaciones virtuales contenidas en la Plataforma Moodle del MTSS.
- Acuerdo con el Centro de Atención Ciudadana para complementar la atención a trabajadores que requieren ingresar al nuevo servicio de intermediación laboral web, a partir de la difusión institucional de la instalación de la empresa UPM.
- Acuerdo con la Unidad de Migraciones Laborales para la articulación con organizaciones de la sociedad civil que atienden a población migrante.
- Acuerdo con la Unidad Estadística para el diseño de Sistema de Información en el marco de CETFOR; para el procesamiento de información de la plataforma Vía Trabajo, relativa a la prestación de los servicios de empleo en los centros de empleo del país; para evaluación de la LEJ
- Participación en el CETI.
- Inscripción y sorteo del PYEYT a cargo de cómputos MTSS
- Frecuente coordinación de actividades y eventos con Gerencia de Comunicaciones
- Participación del equipo de trabajo transversal al MTSS coordinado por Secretaría del Ministro

Nombre: Mejorar la infraestructura y las condiciones de trabajo

Descripción: Dotación de los recursos materiales y tecnológicos necesarios.

Resultados:

- Instalación de computadoras para funcionarios DINAE: 7 en el interior y 4 en Montevideo.
- En aquellos casos necesarios se ha asistido con mobiliario e insumos tecnológicos.
- Proceso de mejora edilicia, que abarcó a gran parte del edificio con la instalación de nuevas aberturas (ventanas), paneles de yeso en los techos, y nueva luminaria LED.

Nombre: Mejorar el diseño y el clima organizacional, y el capital humano

Descripción: Promoción de un ambiente y clima de trabajo que favorezca el desempeño y el logro de objetivos y resultados. Ajuste del diseño organizacional y de las funciones de las personas de la organización, en función de los nuevos objetivos estratégicos.

Resultados:

- Implementación y coordinación de la capacitación semi presencial a funcionarios CePE, INEFOP e intendencias; revisión permanente de la capacitación en la Plataforma Moodle.
- Desde la DINAE se promovió la formación permanente de funcionarios/as: 5 funcionarios realizaron la Diplomatura en Formación Profesional impartido por la Universidad de San Martín (Argentina), 3 de ellos en el marco de un convenio con INEFOP.
- Se llevaron a cabo acciones para el fortalecimiento de las capacidades e instrumentos de orientación y asesoramiento a unidades productivas, dirigidas a operadores y coordinadores de Centros Técnicos. También se realizaron actividades de evaluación de la ejecución del PIP 2018 así como la planificación y convocatoria del PIP 2019.
- Taller de “diversidad sexual y políticas públicas”
- Instancia de Sensibilización de la Ley de Violencia hacia las Mujeres basada en género (N° 19.580)
- Curso “Diseños Cualitativos de Investigación”
- Taller de intercambio centrado en análisis y desafíos

- Seminario “Ciudadanías Adolescentes a 30 años de la Convención sobre los Derechos del Niño”
- Taller de “articulación de Políticas Públicas DINAE-INEFOP”
- Congreso “El presente del futuro del trabajo”
- Cierre “Safe Youth@Work Project”
- Co/organización y Participación en 44 Reunión Técnica y Seminario Internacional de OIT/CINTERFOR en el marco de los 100 años de OIT. Montevideo, agosto

Nombre: Promover la mejora continua de la gestión orientada a resultados.

Descripción: Desarrollo de buenas prácticas de gestión por resultados, a nivel estratégico y operativo, de nivel central y territorial, de la planificación, monitoreo y evaluación.

Resultados:

- Se ha presentado y fue aprobado un proyecto ante el Programa Eurosocial+ de la Unión Europea para la clarificación de roles y funciones institucionales como corolario del proceso de actualización estratégica iniciado en 2017; comenzará en febrero 2020.
- Incorporación paulatina y sistemática de criterios y principios de la “Gestión de Calidad” orientados a sistemas de Formación Profesional.
- Implementación y puesta en práctica de herramientas de Gestión adquiridas en el diploma de FP, UNSAM.
- Práctica constante de registro, sistematización y documentación de los trabajos realizados. Producción de trabajos metodológicos e investigaciones exploratorias sobre temáticas relevantes para la Formación Profesional.
- Incorporación de los funcionarios del interior y de los CePE de Montevideo, al sistema de marcas SGH y Chasqui.
- Se ha presentado y fue aprobado un proyecto ante el Programa Eurosocial+ de la Unión Europea para la clarificación de roles y

funciones institucionales como corolario del proceso de actualización estratégica iniciado en 2017

Nombre: Impulsar procesos de Diálogo Local por el empleo en territorio.

Descripción: Promover acuerdos y compromisos interinstitucionales. Negociación interinstitucional, consultas e intercambios de información entre los actores del mundo del trabajo. Práctica política permanente

Resultados:

- Culminación de la Agenda de Diálogo Departamental por el empleo y la formación en Rivera

Realización del Informe de rendición de cuentas final a la ciudadanía. (22 acuerdos con 26 instituciones. 98 % de cumplimiento de los acuerdos); nuevo compromiso inter institucional para trabajar el tema Ideas emprendedoras; transferencia de la práctica ampliada y la realización de algunos acuerdos pendientes al Comité Departamental de Empleo y Formación Profesional de Rivera.

Sistematización de experiencias, procesos y resultados de los Diálogos por el Empleo y la Formación Profesional en Río Negro y Rivera.

Nombre: Diseñar y promover la puesta en marcha de un Programa Nacional de Certificación de Competencias Laborales

Descripción: Avanzar en la certificación ocupacional de los trabajadores a través de un programa nacional, liderado por el Estado, con participación de los actores sociales.

Resultados:

- Conducción de la Comisión Nacional de Certificación Ocupacional **Uruguay Certifica** (DINAE – MTSS, INEFOP, CETP – UTU, UTEC, UdelaR, PIT – CNT y Cámaras empresariales) Gobernanza del espacio.
- Aportes al diseño de Uruguay Certifica, participación en instancias de capacitación a técnicos de los Centros de Empleo y a evaluadores por competencias laborales. Desarrollo curso “**Capacitación de evaluadores/as**” en Plataforma Moodle del MTSS.

- **Proyecto Cooperación Sur-Sur, Uruguay, Chile:** modelo institucional nacional y sectorial para la implementación de las políticas de formación y certificación. Análisis de principios rectores y hoja de ruta para homologación de los sistemas nacionales de certificación. Dos Misiones de actividades de intercambio Uruguay - Chile.

Nombre: Promover la institucionalización e implementación del Sistema Nacional de Formación Profesional

Descripción: Conducir y avanzar en el proceso de acuerdos y complementariedades de funciones entre las instituciones participantes del Sistema: MTSS, MEC, OPP, ANEP/UTU, INEFOP, UTEC, UDELAR.

Resultados:

- Consolidación del Sistema Nacional de Formación Profesional, a partir del decreto presidencial N° 364/19.
- Comisión Interinstitucional “Acercando Educación y Trabajo”, integrada por MTSS, MEC, INEFOP, ANEP, CETP/UTU, UTEC, CIU, CNCS, PIT – CNT, puesta en marcha de las primeras experiencias de formación dual o en alternancia en Uruguay, con los cambios introducidos en la ley 19.133 a través de la ley 19.689.
- Apoyo y promoción de acciones tendientes a la mejora de la calidad de la formación profesional.
- Participación en espacios interinstitucionales de mejora de la calidad de la oferta formativa de INEFOP: - Diseño curricular, supervisión, información del mercado de trabajo.
- Impulso a la construcción de un Marco Nacional de Calificaciones.
- Aportes al desarrollo del componente de Estudios Prospectivos del Sistema.

Nombre: Lograr una mejor articulación de programas y servicios con el INEFOP.

Descripción: Consolidación del ejercicio de los roles diferentes y complementarios institucionales DINAE - INEFOP, a nivel central y territorial. Desarrollo conjunto de estrategias de intervención territorial

para la ejecución de los programas y servicios. Protocolos de actuación elaborados y aprobados.

Resultados:

- Comisión de Seguimiento del convenio DINAE INEFOP, firma del nuevo acuerdo específico (setiembre 2019)
- Elaboración del documento Repertorio de políticas de empleo y formación profesional y sus procesos de construcción, editado e impreso.
- Articulación de la gestión territorial con la Gerencia de Descentralización de INEFOP.
- Participación en los ámbitos relativos a la coordinación y gestión territorial, la articulación e integración de servicios; el diseño y gestión del conocimiento del mercado de trabajo y prospección de necesidades de formación para el desarrollo de los territorios. Elaboración de TDR, instrumentos de evaluación y conformación del tribunal de evaluación de las propuestas para los departamentos de San José y Durazno; llamado realizado a través de INEFOP.
- En el marco de la convocatoria del PIP 2019 en Soriano, se resolvió con el Comité de Empleo y Formación Profesional del mismo, la aprobación final de los proyectos financiados con el Fondo Rotatorio, que es gestionado en conjuntamente (Intendencia, DINAE e INEFOP).
- Trabajo coordinado con INEFOP: Unidad de Gestión de la Ley de Empleo juvenil y en el marco del PYEYT

III. Evaluación global de la gestión 2019

En el marco de culminación de un período de gestión se elaboraron varios documentos de sistematización: Repertorio de políticas de empleo y formación profesional y sus procesos de construcción; sistematización de los procesos de diálogo social departamental de Rivera y Río Negro; sistematización: acciones y políticas desarrolladas por la División Formación Profesional – DINAE en el período 2015 – 2019.

Se ha presentado y fue aprobado un proyecto ante el Programa Eurosocial+ de la Unión Europea para la clarificación de roles y funciones institucionales como corolario del proceso de actualización estratégica iniciado en 2017

Se ha avanzado en el proceso de proponer “Innovaciones” en materia de políticas públicas de formación profesional, traducidas en propuestas de mejora en términos de *productos, procesos y organización laboral*. A su vez, dicha práctica de innovación ha sido aplicada a la interna del equipo y de la institución.

Elaboración del Mapa funcional y Perfil Ocupacional: Técnico en Formación Profesional, que podrá ser insumo para la elaboración de los perfiles profesionales necesarios en la institución si se realiza una reorganización alineada a las funciones que surjan de la consultoría prevista con apoyo del Programa Eurosocial+ para 2020.

- Contrataciones de la LEJ:
 - 3166 contratos en sector privado; representando un acumulado de 7564.
 - 581 prácticas Formativas (526 no remuneradas y 55 en el marco de AEYT), siendo 2394 desde la implementación de la LEJ.
 - 921 puesto en sector público, representando un acumulado de 2456.
- Contrataciones – Ley 19.689
 - 706 habilitaciones para el Programa Temporal de Subsidio al Empleo (PTSE)
 - 52 emprendimientos juveniles subsidiados
- Ejecución de programas de financiamiento a emprendimientos productivos:

- Fondos Rotatorios Solidarios Locales: 7 proyectos productivos de artesanos y pescadores artesanales financiados, en Rocha, 4 liderados por mujeres y 3 por hombres y,
- Programa de Inversión Productiva (PIP): 129 proyectos presentados, 81 financiados, distribuidos en 11 departamentos, por un monto total de \$ 3.433.967, financiándose el 12% con Fondos Presupuestales, el 84% con Fondos Rotatorios Departamentales y el 4% mediante reasignación de equipamiento. Acciones de seguimiento y asesoramiento a todos los emprendimientos activos.

- Información de Vía Trabajo:
 - nuevos trabajadores registrados: 8585,
 - personas atendidas en centros de empleo: 17.480
 - y nuevas empresas registradas: 1531, (1476 realizaron registro autónomo).

IV. Participación ciudadana

IV.1 Ámbitos de participación ciudadana

Diálogo social institucionalizado a través de la participación en todos los Comité de Empleo y Formación Profesional, de representantes del sector empresarial, del sector de trabajadores y del gobierno departamental, además de DINAE, frecuencia mensual de reunión con capacidad de toma de decisiones sobre propuestas a elevar al Consejo Directivo de INEFOP.

Diálogo social ampliado a través de las convocatorias realizadas junto a las intendencias departamentales, en este quinquenio en Río Negro y Rivera; elaboración, firma e implementación de acuerdos, rendición de

cuentas pública a la ciudadanía a mitad y final del plazo acordado para la concreción de compromisos.

Espacio “Diálogo de Mujeres Rurales”. Participan además de varias instituciones públicas, Comisión Nacional de Fomento Rural, Red de Grupos de Mujeres Rurales, Asociación de Mujeres Rurales del Uruguay entre otros, frecuencia mensual.

INFORME DE GESTIÓN 2019**INCISO:** 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**UE:** 004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior**I. Misión**

La DI.NA.CO.IN es responsable de la ejecución, coordinación y contralor de las políticas, planes y programas formulados por las restantes Unidades Ejecutoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y aprobadas por el Jerarca del Inciso, en materia de trabajo, recursos humanos, empleo y promoción de políticas sociales. Coordina su acción con las dependencias del MTSS a fin de lograr una gestión coherente y eficaz a nivel nacional, en un marco que permita el reconocimiento y la mejor adaptación a las especificidades que demande cada realidad local. Representa en el interior al MTSS en las Comisiones Nacionales Departamentales Honorarias del Discapacitado a fin de dar cumplimiento a lo establecido por la Ley Nro. 16.095.

II. Desempeño del año 2019**AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO****PROGRAMA:** 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES**OBJETIVOS:**

Nombre: Fortalecer los mecanismos de comunicación sobre derechos y obligaciones en el mundo del trabajo.

Descripción: Incrementar los instrumentos de autogestión existentes e incorporar nuevos. Contribuir en la mejora de la información vía web y cooperar en la accesibilidad de la misma.

Junto con la Gerencia de Comunicación, hemos renovado parte de la cartelería de identidad exterior en las Oficinas de Trabajo, que no estaban en condiciones y de las que se han trasladado. Se detallan a continuación:

Un cartel en la Oficina de Trabajo de Maldonado, uno en la Oficina de Paysandú, dos vinilos en la Oficina de Libertad, un cartel y un vinilo en la Oficina de Trabajo de Las Piedras y dos carteles en la Oficina de Ciudad del Plata.

Adquirimos almanaques carpita para todos los funcionarios de la Unidad Ejecutora con el calendario del año 2020 y los números de telefonía fija y los IP de todas las oficinas. También compramos almanaques barraqueros para cada oficina.

Con el informe que nos proporciona el Área de Gestión y Desarrollo Humano sobre las inasistencias de los funcionarios que están a cargo de los movimientos de fondos de cada Oficina de Trabajo y del subrogante en los casos que correspondan, confeccionamos semestralmente un informe con la propuesta de los días a liquidar por Quebranto de Caja para el Departamento de Liquidación de Haberes.

Se realizaron mejoras edilicias tanto sea por mudanza como por reparación de nuestras oficinas, para favorecer las condiciones laborales y de acceso a nuestros usuarios.

Se mudaron las Oficinas de Las Piedras, Colonia, Dolores y Tala.

Actualmente se encuentra en trámite la solicitud de celebración de Comodato con el Banco de Previsión Social, para la Oficina de Trabajo de Canelones, ya que es la única oficina que mantiene a la fecha barreras de acceso, su ingreso es por escalera, al celebrarse dicho contrato se abatirá dicha situación, pasando así todas las Oficinas de Trabajo del Interior a ser accesibles a los usuarios, sin barreras arquitectónicas.

Nombre: Incorporar acciones en el territorio.

Descripción: Impulsar procesos de formación y capacitación como contribución al desarrollo y bienestar colectivo.

En base al análisis realizado al inicio de la presente administración, se promovió la capacitación de los RRHH a través de cursos impartidos por ENAP, CADE, CLAEH, CHLCC (Comisión Honoraria de Lucha contra el Cáncer), MIDES y también a través de jornadas de capacitación interna. Participamos en cursos bajo diferentes modalidades a saber: presenciales y e-Learning a través de la plataforma Moodle, impartidos por distintas entidades, con diferentes cargas horarias.

Se generaron 122 cupos presenciales y 62 cupos virtuales.

En forma presencial:

“Domicilio y Notificación Electrónica” - 47 funcionarios

Desde la Unidad Ejecutora se capacitó en dos grandes proyectos en los cuales el MTSS está abocado: Constitución de Domicilio Electrónico y Nuevo Sistema de Notificación Electrónica, llegando a todas las Oficinas del interior mediante jornadas regionales y brindando Manual de Uso, con el fin de tener apoyo para todos los funcionarios del interior, tanto en el uso del sistema como en la recepción de la documentación para el registro.

“VIII Jornadas de actualización” (CADE) - 5 participantes

“Taller de acoso y violencia en el trabajo” (CADE) - 16 participantes.

“XXX Jornadas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social” (CADE) - 11 participantes.

“Taller de salud Génito mamario” - 2 funcionarios.

“Sensibilización en temas de trata de personas” - 4 funcionarios.

“Taller de actualización Convenio OIT. Conflictos UPM Y RUJE” - 30 funcionarios.

Capacitación brindada por Claeh sobre “Derecho Laboral práctico” - 4 funcionarios.

“Taller sobre diversidad sexual” brindado por el MIDES - 1 funcionario.

“Seminario sobre Derecho del Trabajo y Seguridad Social” - 1 funcionario

“3er. Encuentro trinacional Derecho de Trabajo y Seguridad Social” - 1 funcionario.

En forma virtual:

“Open office calc basic” (ENAP) - 8 funcionarios.

“Open office calc avanzado” (ENAP) - 1 funcionario.

“Excel básico” (ENAP) - 4 funcionarios.

“Excel intermedio” (ENAP) - 14 funcionarios.

“Portugués básico” (ENAP) - 2 funcionarios.

“Aplicación de Procedimientos Administrativos” (ENAP) - 2 funcionarios.

“Comunicación organizacional e interpersonal” (ENAP) - 21 funcionarios

“Liderazgo” (ENAP) - 4 funcionarios.

El programa de inducción institucional fue realizado por un total de 4 funcionarios.

“Compras y contrataciones del estado” (ENAP) - 2 funcionarios.

A solicitud de ASSE se realizó una charla en el marco del acto de conmemoración de la Semana de la Lactancia en Villa Soriano, dirigido a maestras y madres. Los temas expuestos fueron: lactancia, licencia por maternidad y paternidad y subsidio por actividad compensada.

Acciones formativas

18 de abril: Jornada formativa de la que participaron 56 funcionarios/as de distintas Unidades. Se contó con INDDHH, OIM, ACNUR, SEDHU, DNM, RREE, CORE, UdeLaR y UTU.

Realización de charlas sobre derechos laborales en coordinación con MIDES y la DINACOIN.

Santa Rosa. Asistieron 12 personas de nacionalidad cubana, coordinados por Fabián Pita y Anela Valdéz, con la asistencia del Director de la DINACOIN.

Mayo: Concurrencia a Santa Rosa con JNM por presunta vulneración de derechos de personas migrantes de acuerdo a lo informado por Edil Rosario Flores. Asistió Director de la DINACOIN.

Charla sobre Derechos Laborales en Rivera el 19 de setiembre y en el Chuy el 24 de octubre del corriente año.

Hemos recibido en 16 Oficinas de Trabajo, alumnos en carácter de pasantías a través de un convenio entre la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y el MTSS con la carrera de Licenciatura en Relaciones Laborales. Esta consistió en que 29 estudiantes de distintas regiones del país, realizaran un tramo de la formación en prácticas concretas durante el período de julio a noviembre del corriente año, cumpliendo 6 horas semanales, durante 5 meses, cumpliendo así la asistencia dispuesta de 120 horas en nuestra organización, relacionadas con su formación profesional. Nuestros funcionarios procuraron que los pasantes incorporaran, al concluir la actividad, competencias útiles para el mundo del trabajo. El jefe de cada una de las oficinas involucradas, informó mensualmente la asistencia y al finalizar el período realizó las evaluaciones de los pasantes según los ítem pautados por la Facultad.

Nombre: Contribuir a identificar y a atender con acciones específicas, las desigualdades territoriales.

Descripción: Profundizar la descentralización de la negociación colectiva en aquellas actividades económicas e institucionales con presencia sustantiva en el interior del país.

Cumpliendo con el compromiso asumido en los Consejos de Ministros realizados en el interior del país, desde DINACOIN se organizaron recorridas por localidades pequeñas de los Departamentos de Artigas, Florida, Maldonado, Paysandú, Rivera, Rocha, Treinta y Tres. Se atienden las consultas y trámites en locales gubernamentales tales como PAC, Alcaldías, Juntas Departamentales y/o BPS, con una frecuencia mensual en cada destino, a efectos de acercarnos al ciudadano. Se

realizaron recorridas por Tomás Gomensoro, Baltasar Brum, y Pueblo Sequeira (Artigas); en las localidades de 25 de Agosto, 25 de Mayo, Casupá, Cardal y Nico Pérez (Florida); Aiguá (Maldonado); Quebracho, Piedras Coloradas, Tambores (Paysandú); Tranqueras, Vichadero, Minas de Corrales (Rivera); Cebollatí (Rocha), Cerro Chato, Santa Clara de Olimar, Vergara (Treinta y Tres). Un funcionario concurre y atiende consultas sobre derechos y obligaciones, derivadas del vínculo laboral entre empleadores y trabajadores, salarios, derechos previsionales, liquidación de haberes, recepción de denuncias, y demás tareas propias de las Oficinas de Trabajo.

Operamos como nexo entre la Comisión Especial de la Ley 18.033 y las Oficinas de Trabajo interviniendo a través de Expediente Electrónico, en toma de testimonios, notificaciones y nuevas solicitudes de amparo.

Negociación Individual: Se atendieron en las Oficinas de Trabajo un total de 7.954 conflictos individuales.

Consultas: Se atendieron un total de 34.983 consultas, aumentando un 0,81% con respecto al año 2018.

Acuerdos Voluntarios: Asimismo se atendieron un total de 2.079 acuerdos voluntarios, disminuyendo en un 9,57% con respecto al año 2018.

Negociación Colectiva: Se realizaron 309 intervenciones en el área de conflictos colectivos de trabajo que corresponden a 294 conflictos en la actividad privada y 16 en la actividad pública. De la actividad privada fueron resueltos el 84,69%, el 13,27% solicitó el pase a DINATRA, el 11,90% no acuerdo y el 24,15 % quedaron sin efecto; mientras que los de la actividad pública, 5 se resolvieron, 1 no llegó a acuerdo, 8 quedaron sin efecto y 1 dio pase a DINATRA.

Nombre: Continuar fortaleciendo la confiabilidad y la transparencia del MTSS en el interior.

Descripción: Mejorar sustantivamente la infraestructura e integrar los servicios del MTSS en un solo lugar físico. Incorporar la estandarización de los procesos operativos de las oficinas.

Continuando con las mejoras ya implementadas, en el presente ejercicio se atendieron las necesidades de mobiliario en tres oficinas que se mudaron a otro local (Las Piedras, Mercedes y Tala).

Se adquirieron:

3 tandems de 3 y 4 cuerpos, 40 sillas con posabrazos (para iniciar un recambio de las que presentan desperfectos), 4 armarios altos con dos puertas, 6 armarios medio con dos puertas, 10 armarios bajos con dos puertas, 4 estanterías de plástico y 5 percheros de metal.

Previéndose reemplazar los mismos en las oficinas que se mudan a diciembre del corriente (Canelones y Paso de los Toros) y complementando en las demás mencionadas, la carencia de escritorios, mesas, archivadores y/o sillas, logrando mantener un ambiente de trabajo funcional, personalizado y estético.

Mantenemos el logro de años anteriores, que el 100% de los funcionarios de la DINACOIN cuenten con una computadora, actualizada, funcional y con recursos de escaneo, impresión e internet. Se colocaron 20 televisores en las Oficinas de Trabajo del Interior, cada uno conteniendo un pendrive con información proporcionada desde el Área de Comunicación, para su difusión. Se cuenta con stock de teclados y mouses, teléfonos inalámbricos, telefaxes y monitores LED para solucionar inconvenientes que se susciten con los mismos. A su vez se adquirieron 8 impresoras Kyocera laser para recambio de las que presentaban desperfectos. Los insumos (tóner) los solicitamos cada vez que se necesitan a la Dirección de Tecnología de la Información. Se continúa con el soporte técnico por parte de los funcionarios de nuestra Unidad Ejecutora, de actualización, reparación y asistencia técnica

remota. Se dejó de utilizar el software llamado GLPI donde se efectuaba el inventario de informática, el cuál fue sustituido por el software GRP. Se migró información de un sistema a otro. Al cotejar la información migrada (de GLPI a GRP) se constata que los activos migrados contenían errores, activos triplicados y activos que no se migraron. Se procedió a subsanar el problema. Se efectuó el ingreso al sistema GRP del inventario informático en su totalidad (Oficinas de Trabajo del Interior y Montevideo).

Se mantienen los objetivos formulados y se continúa en la actualización de los documentos teniendo en cuenta los Proyectos de “Trámites en Línea”, “GRP” y propuestas de otras UE donde impactan estos documentos.

DINACOIN en el año 2019 realizó un total de 17 actualizaciones de formularios e instructivos junto al Área de Calidad y Mejora continua.

Nombre: Favorecer el dialogo social en el territorio entre todos los actores del mundo del trabajo.

Descripción: Establecer una serie de medidas y estrategias que contribuyan a promover un clima de diálogo social que permita el acceso al empleo y mejore las condiciones de calidad en el mismo.

Se realizaron reuniones con las autoridades departamentales, se efectuaron encuentros en todo el territorio con los actores sociales (Centros Comerciales y Plenarios Interinstitucionales) tanto en la ocasión de la asistencia al Consejo de Ministros como en diferentes oportunidades de visitas al interior del país.

Se participó en las Mesas Interinstitucionales de Políticas Sociales, Comisión Nacional Honoraria de Discapacidad, Comisión de Empleo, Mesa de Ruralidad, Sistema de Cuidados, Comisión Ley Nº 18516, Junta Nacional de Drogas, Comisión Departamental por Violencia de Género, encuentros en el MIDES, todo esto a nivel departamental en Artigas,

Ciudad del Plata, Florida, Maldonado, Mercedes, Rio Branco, San José y Tacuarembó.

Debemos destacar que varios de nuestros funcionarios profesionales y jefes de oficina, realizaron jornadas de difusión de los derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, en diferentes centros educativos y/o entidades de interés social con la participación del Director Nacional en: Artigas, Atlántida, Florida, Melo, Pando, Paso de los Toros, Tala, Trinidad y Young.

En el marco de lo delineado en el Plan Operativo Anual para el año 2019, se detallan las actividades realizadas en el año en curso. Se reúne la Unidad Rural cada 60 días, en la misma participa el Director Ariel Ferrari, representantes de cada Unidad Ejecutora y Asesores. Destacamos que en el 2019 se realizaron reuniones departamentales y nacionales. Las departamentales fueron en Lavalleja, Young y Santoral de Canelones y la nacional se realizó en Treinta y Tres el día 24 de julio de 2019, contando con la Unidad de Descentralización del MGAP y por parte de la Unidad Rural dimos a conocer el informe de trabajo hecho en el territorio. El 30/04/2019 (Día del Trabajador Rural), se participó con la Unidad en la inauguración de la Cooperativa Colonia Daniel Viglietti, Costa del Tacuarí.

Se realizó la reimpresión de la Guía sobre Derecho del Trabajo Rural actualizada con modificaciones normativas vigentes. Se concretó un objetivo planteado de facilitar el acceso a la Guía sobre Derecho del Trabajo Rural elaborando una versión reducida más amigable de distribución masiva, concretada con el apoyo del Centro de formación del BPS.

Somos el enlace con el MEC referente a la Ley 18.596, recepcionando la documentación y dando vista de los expedientes que nos llegan.

Se resuelven problemas y consultas que se plantean tanto de la ciudadanía como de las Oficinas de Trabajo del Interior, así como

también se da trámite de toda documentación, expedientes y/o a las diferentes áreas, a través de pases, notas, mails o resoluciones.

Brindamos apoyo al Área Administración de Personal, al Departamento de Selección de Personal y Desarrollo de Carrera, al Departamento de Liquidaciones y al de Capacitación, en todas las tareas afines, manteniendo contacto directo con los jefes o encargados de las áreas mencionadas.

III. Evaluación global de la gestión 2019

Resumen de los aspectos cuantitativos y cualitativos más relevantes en función de lo reseñado en los puntos anteriores.

- Se realizaron mejoras edilicias tanto sea por mudanza como por reparación de nuestras oficinas, para favorecer las condiciones laborales y de acceso a nuestros usuarios.
- Actualmente se encuentra en trámite la solicitud de celebración de Comodato con el Banco de Previsión Social, para la Oficina de Trabajo de Canelones, ya que es la única oficina que mantiene a la fecha barreras de acceso, su ingreso es por escalera, al celebrarle dicho contrato se abatirá dicha situación, pasando así todas las Oficinas de Trabajo del Interior a ser accesibles a los usuarios, sin barreras arquitectónicas.
- Se mudaron las Oficinas de Las Piedras, Colonia, Dolores y Tala.
- Se avanzó en la renovación de cartelería identificadora en todas las oficinas.
- Se capacitó sobre normativa laboral, consejo de salarios y todo lo que ello implica, la logística de los trámites web a fin de servir como asistentes del ciudadano que lo requiera en el marco de la calidad y mejora continua.

- Nos hemos incorporado al proyecto institucional de notificaciones electrónicas.
- Hemos llegado a más localidades del territorio a cumplir con nuestros cometidos.
- Se continúa con la adquisición de muebles e insumos para las Oficinas de Trabajo.
- Por la información explicitada se denota un avance en la descentralización de la negociación colectiva en las actividades económicas con presencia sustantiva en el interior del país, revelando que se prosigue en el fortaleciendo y la confiabilidad y transparencia del MTSS en el interior.
- Se avanza en el fortalecimiento de la comunicación en las zonas más lejanas a la ciudad, sobre derechos y obligaciones en el mundo del trabajo.
- Se acortaron notoriamente los plazos de los trámites por el sistema APIA, a menos de 50 días promedio.

INFORME DE GESTIÓN 2019

INCISO: 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

UE: 005 – Dirección Nacional de Seguridad Social

I. Misión

Asesorar al Poder Ejecutivo en la elaboración del diseño de políticas de Seguridad Social.

La Seguridad Social es un derecho humano fundamental, así reconocido a nivel internacional como nacional a través de la Constitución de la República y debe expresarse en una política de Estado que tenga como finalidad la cobertura de las contingencias sociales sobre la base de los principios de universalidad, suficiencia, suficiencia, solidaridad e igualdad

Fuente: SPE

II. Desempeño del año 2019

AREA PROGRAMÁTICA: PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

PROGRAMA: 402 - SEGURIDAD SOCIAL

OBJETIVOS:

Nombre: Avanzar en la coordinación y fortalecimiento de los distintos programas de seguridad social.

Descripción:

- Continuar contribuyendo en la coordinación de acciones de diferentes organismos con competencia en materia de protección social: ej. Consejo Nacional de Políticas Sociales, grupos de trabajo del Sistema Nacional de Cuidados, comisión de pensiones graciables.
- Desarrollo, seguimiento y evaluación de los distintos programas de seguridad social administrados por entidades públicas y privadas.
- Promover mejor intercambio de información entre los organismos que sirven prestaciones sociales

Resultados:

Se realizan acciones relevantes para la unidad ejecutora y se siguen asistiendo a las reuniones de los organismos referidos, sin embargo su cuantificación a través de la cantidad de reuniones o de informes solicitados no da cuenta de actividades realizada.

Nombre: Contribuir activamente al avance del diálogo en materia de protección social.

Descripción:

- Continuar con la experiencia del Diálogo Nacional de Seguridad Social, teniendo presente la instancia de Diálogo Social ya prevista por el gobierno
- Proseguir trabajando y potenciando los distintos ámbitos ya existentes de intercambio en el área social

Resultados:

Se trabajó en conjunto con el BPS y las Cajas Paraestatales en la organización de la Semana de la Seguridad Social 2019 (última semana de abril), sobre el tema: “El futuro de la Seguridad Social en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo: implicancias y perspectivas en América Latina”.

Se organizó, en coordinación con DINATRA y para funcionarios de esta última Dirección afectados a negociación individual, una jornada de capacitación sobre seguro de enfermedad y subsidio transitorio por incapacidad parcial.

Nombre: Profundizar la cobertura de Seguridad Social en el marco de la Cultura de Trabajo para el Desarrollo.

Descripción:

- Propuesta de iniciativas legales y/o reglamentarias en la materia, y análisis de las impulsadas por otros actores: por ej. mejoras en materia de inclusión en la seguridad social de los trabajadores autónomos; modificar la normativa referente a notificación de la historia laboral, de

modo de asegurar su realización con garantías para todos; avanzar en materia de cobertura de maternidad, paternidad y cuidados; extender la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a colectivos hoy no amparados; mantener y mejorar poder adquisitivo de las pasividades, en particular las de integrantes de hogares de menores recursos.

- Coordinación de acciones con otras unidades del Inciso o vinculadas al mismo, para el mantenimiento de fuentes de trabajo y mejora de la calidad del empleo

Resultados:

Se participó en la elaboración de 13 proyectos de ley relativos, entre otros temas, a la extensión del seguro de desempleo para trabajadores y ex trabajadores de diversas empresas, a la promoción del trabajo para personas con discapacidad y finalmente, a la compatibilidad entre actividades realizadas al amparo del Estatuto del Artista y la percepción de jubilación.

Se elaboraron ocho decretos (normas de promoción del trabajo en la actividad privada para personas con discapacidad, modificaciones al sistema de previsión social militar, el régimen de aporte unificado de la construcción, la bonificación de aportes patronales jubilatorios para buenos pagadores del B.P.S. por el mes de diciembre de 2019, pago de contribuciones rurales por las inundaciones del 2019, así como 7 regímenes especiales de seguro por desempleo (para ex-trabajadores de Fanapel S.A. y empresas vinculadas a su planta industrial mediante procesos de tercerización (Liderliv S.A. y Comital Uruguay S.A.), para ex-trabajadores de la Cooperativa Textil Puerto Sauce, trabajadores de cosecha y packing del Citrus, y Pili S.A. y para los trabajadores de JBS Leather Uruguay S.A.).

Se tramitaron 734 expedientes de solicitudes de prórrogas de seguro por desempleo, en donde se solicitaban 8021 prórrogas, de las cuales se otorgaron 6051 y se denegaron 1970. Se aprobaron 251 inscripciones en

el Registro de Artistas y Oficios Conexos. Los datos reseñados figuran como productos de esta unidad.

Se aprobaron los estatutos de una nueva caja de auxilio, y se homologaron los de otras seis, que así culminaron su proceso de adaptación a lo previsto por la Ley N° 18.731 de 07/01/2011, restando aún 13 cajas por finalizar dicho proceso. Además, se encuentra en trámite la creación de dos nuevas cajas de auxilio y existen 16 que se encuentran en trámite de liquidación.

En cuanto a fondos complementarios de previsión social, durante el presente año se continuó avanzando en los procesos de liquidación de tres entidades (CAFFI, CAPREIM, SASFUR), para lo cual se ha recurrido a la asistencia técnica del Banco de Previsión Social. A la fecha, el MTSS cuenta con 14 fondos complementarios registrados.

Nombre: Fortalecimiento del papel del Ministerio en materia de seguridad social

Descripción:

- Redimensionamiento de la presencia en eventos y organizaciones internacionales (ej. fortalecer la participación del MTSS en organizaciones internacionales de seguridad social y en comisiones administradoras de convenios multilaterales y bilaterales, en coordinación con el BPS y las otras instituciones estatales, paraestatales y privadas de seguridad social, planificando la presencia en eventos internacionales y racionalizando tales participaciones).

- Profesionalización del personal: incorporación de técnicos especializados en seguridad social y capacitación permanente del personal afectado a la Unidad.

Resultados:

El personal técnico, nueve concurren a los eventos de seguridad social que se dan en el país manteniendo su aprendizaje permanente en la materia.

III. Evaluación global de la gestión 2019

-Se participó en la elaboración de distintas normas (proyectos de ley, decretos, regímenes especiales de seguro de paro), algunas de ellas de gran relevancia.

-Se tramitó un importante número de expedientes vinculados a la prórroga del seguro de desempleo en aras de la preservación y/o reactivación de fuentes de trabajo en distintos sectores de actividad.

-Se inició con el apoyo del Banco de Previsión Social la liquidación de tres fondos complementarios de seguridad social.

IV. Participación ciudadana

En el ámbito de este ministerio, funciona la comisión certificadora de artistas creada por la Ley N° 18.384 integrada por representantes del MTSS, MEC y BPS, así como dos delegados de los colectivos (danza, música, actuación) alcanzados por la ley. Dicha comisión se reúne semanalmente a fin de certificar la condición de artistas de los interesados, con los efectos previstos por citada norma.

IV.1 Ámbitos de participación ciudadana

Sobre este punto cabe resaltar que múltiples iniciativas en materia normativa, se impulsaron tras un fructífero intercambio con los sectores involucrados (ej. citrícolas).

IV.2 Participación de la sociedad civil en el diseño, evaluación y/o monitoreo de las políticas públicas.

-Proseguir desarrollando la herramienta del seguro de desempleo, articulándola con las políticas de empleo y formación profesional.

-Continuar contribuyendo en la coordinación de acciones de los diferentes organismos con competencia en materia de seguridad social.

-Avanzar en la regularización y adecuación de las cajas de auxilio a la normativa vigente, así como en el contralor de éstas y de los fondos complementarios.

-Finalizar el proceso de liquidación de tres fondos complementarios de seguridad social.

-Avanzar en la capacitación en materia de seguridad social de los funcionarios profesionales de la DINASS.

INFORME DE GESTIÓN 2019

INCISO: 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

UE: 007 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

I. Misión

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social es responsable de la protección legal de los trabajadores en el empleo, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente laboral, de promover el desarrollo y adecuación de normas y procedimientos a través del tripartismo y de realizar las coordinaciones con instituciones complementarias en la temática laboral, en el plano nacional e internacional, a fin de optimizar el cumplimiento de sus cometidos.

Fuente: SPE

II. Desempeño del año 2019

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS:

- 1) Nombre: Modernizar la fiscalización del trabajo

Descripción: Unificar los sistemas de información de Nómina del BPS y la Planilla de Control de Trabajo como forma de potenciar el contralor y simplificar los trámites a la ciudadanía. Desarrollar estudios internos coordinados con fines estadísticos y de evaluación de gestión.

No se cuenta con datos.

- 2) Nombre: Fortalecer el Capital Humano y la infraestructura.

Descripción: Fortalecer el trabajo en equipo como señal de identidad. Aumentar la profesionalización y capacitación del Capital Humano. Realizar reestructura escalafonaria, y diseñar un plan de desarrollo horizontal y vertical. Mejorar infraestructura y sistema de gestión de la flota vehicular.

2.1 Culminaron los llamados para proveer los 14 cargos de Inspectores de Trabajo Escalafón B Grado 7 para Condiciones Generales de Trabajo y un cargo para Condiciones Ambientales de Trabajo.

Culminó el llamado de dos cargos de Abogado Escalafón A Grado 10 en la División Jurídica.

2.2 Los funcionarios (inspectores, abogados y administrativos) se capacitaron en la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) en 18 cursos con 65 cupos en total. Algunos ejemplos son: Curso de Open Office calc, Portugués básico y avanzado, Redacción de documento, Taller para redacción de resoluciones, Excel avanzado, Taller de Negociación: un enfoque ganar-ganar, Taller de género y cultura organizacional, Taller de comunicación interpersonal y organizacional, Planificación operativa y control, Taller para la aplicación de normas de procedimiento administrativo.

También se recibió la capacitación de Inspectores en temas de salud y seguridad en el trabajo con foco en trabajadores jóvenes, en el marco del Proyecto OIT Global, cumplido a través de seis módulos, dos de los cuales se realizaron en el año 2019: "Seguridad y Salud en el Sector de la Construcción" e "Investigación de accidentes de trabajo a través del método del árbol de causas".

División Jurídica participó en las siguientes capacitaciones conjuntamente con DINATRA: Capacitación referente al tiempo de trabajo; Jornada sobre descanso semanal, Jornada de lactancia,

Procedimiento IGSS, Jornada sobre Ultratractividad de los convenios, Jornada de intercambio DINATRA-DINASS-BPS.

Otros cursos realizados por integrantes de la División Jurídica fueron: Capacitación sobre implementación de salas de lactancia en el lugar de trabajo (Decreto Nº 243/018) organizada por UNICEF; Seminario sobre el Derechos del Trabajo organizado por Thomson Reuters; Curso de actualización en Derecho Probatorio con énfasis en prueba pericial, penal y civil organizado por Thomson Reuters; Jornada de actualización Normativa (CADE); XXX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Curso retenciones al salario (CADE); Curso régimen jurídico laboral y de la seguridad social de la construcción (CADE); Curso régimen general de aportes al BPS (CADE); Curso sobre violencia de género (CADE); Curso el contrato de trabajo en la era digital y la prueba tecnológica (CADE); Acoso en el trabajo (CADE).

3) Nombre: Implementar nuevo sistema de gestión para la mejora de la fiscalización del trabajo.

Descripción: Rediseño de procesos de la IGSS e incorporación de las Tecnologías de la Información para la reducción de la informalidad, con mayor protección social de los derechos humanos fundamentales, atendiendo a los colectivos vulnerables e incluyendo la perspectiva de género. Coordinar para la fiscalización integrada (con BPS, DGI y Aduanas) y con países del Mercosur como forma de potenciar las acciones fiscalizadoras y en beneficio del sistema de Seguridad Social. Intercambiar información y coordinar acciones con demás Unidades Ejecutoras del MTSS.

En el proceso de implementación de notificaciones electrónicas, al amparo del Decreto Nº 343/017, se está intimando la registración por División Jurídica y Direcciones de Inspección. Han constituido domicilio electrónico más de quinientas empresas.

4) Nombre: Avanzar en la inclusión de sectores de actividad a la obligación de contar con Servicios de Prevención y Salud.

Descripción: Avanzar en la inclusión de sectores de actividad a la obligación de contar con Servicios de Prevención y Salud en las empresas (Convenio OIT 161).

4.1 Se aprobó el Decreto Nº 126/019 de fecha 6/5/2019, por el que se efectúan modificaciones al Decreto Nº 127/014, referente a la implementación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo.

Se dispuso la obligatoriedad de implementar dichos servicios para aquellas empresas e instituciones que tengan más de 300 trabajadores, cualquiera sea la rama de actividad o naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio y tenga o no finalidad de lucro, tanto en el ámbito público como privado .

Las que tengan entre 50 y 300 trabajadores se incorporarán en forma progresiva según se vaya disponiendo por rama y sector de actividad, a propuesta del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al Poder Ejecutivo.

En el plazo máximo de dieciocho meses desde la entrada en vigencia de este decreto, todas las empresas e instituciones con más de cinco trabajadores estarán obligadas a contar con Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo.

Las empresas contarán con un plazo de ciento ochenta días desde que les fuera obligatorio, para completar la implementación de dichos servicios.

4.2 Continuando con la inclusión progresiva de nuevos grupos de actividad, el Decreto N° 127/019 de 6/5/2019 dispone la obligatoriedad de la implementación de Servicios de Prevención y Salud, para las empresas del Grupo N° 2 “Industria Frigorífica” y Subgrupo N° 02 “Industria de Chacinado” y en el Grupo N° 8 “Industria de productos metálicos, maquinarias y equipo”, Subgrupo N° 01 “Industria metálicas básicas, productos metálicos, reciclaje de productos metálicos, aberturas de aluminio, muebles metálicos. Maquinarias y equipos (motores, bombas, compresores, refrigeración). Mantenimiento de maquinarias, equipos e instalaciones en empresas” y Subgrupo N° 02 “Sector Autopartes”.

5) Nombre: Fortalecer las tripartitas sectoriales para afianzar la cultura de prevención de riesgos laborales.

Descripción: Fortalecer las tripartitas sectoriales como medio de afianzar la cultura de prevención de riesgos laborales. Formar delegados y capacitar en riesgos específicos.

5.1 Este año se convocaron y trabajaron las Tripartitas de Salud y Seguridad Rural, Salud, Policial, Construcción, Peajes, Públicos, Medicamentos, Química, Puerto y el Grupo de Trabajo Repartidores (motos y bicicletas).

Los productos más importantes se detallan a continuación:

5.1.1 El Grupo de Trabajo Repartidores (motos y bicicletas), integrado por UNASEV, INEFOP, BSE, empleadores, trabajadores y la IGTSS, elaboró el Decreto N° 327/019, que modifica el Decreto N° 119/017, e incluye a los repartidores en bicicleta en el deber de contar con certificado de formación profesional, financiada por INEFOP.

5.1.2 La Tripartita de la Industria Química elaboró un “Protocolo de consumo de alcohol y drogas” que transmitió a las comisiones bipartitas sectoriales.

Sobre el mismo se realizó una presentación en el MTSS dirigida a empresarios y trabajadores y posteriormente fue presentado en una jornada de trabajo en el local del STIQ (Sindicato de Trabajadores de la Industria Química).

Se elaboró una guía para la implementación de los ámbitos bipartitos. Y se realizó una instancia de capacitación dirigida a representantes de los empresarios y de los trabajadores, asistiendo un total de casi 70 personas. La misma tuvo lugar en el Salón de actos del MTSS.

5.2 También los inspectores de CAT participan en los siguientes comités: UNIT máquinas industriales; UNIT grúas; UNIT ropa de protección; UNIT protección contra caídas; UNIT espacios confinados.

5.3 Además inspectores de CAT participan en la Comisión interministeriales sobre transporte de plaguicidas en general (DINAMA).

6) Nombre: Impulsar gestión del CONASSAT y actualizar la normativa en materia de Salud y Seguridad.

Descripción: Impulsar la gestión del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT), actualizar la normativa en materia de Salud y Seguridad e implementar una campaña masiva promoviendo las buenas prácticas en la materia, como modo de acción de Trabajo Seguro - Trabajo Decente.

6.1 Dentro del Proyecto Global OIT “Construyendo una generación de trabajadores seguros y saludables. Juventud sana y segura”, en el mes de marzo se realizó la presentación del Libro “Diálogo Social Tripartito en

Uruguay. Avances y desafíos del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo” Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2019.

6.2 En el marco del Proyecto Global OIT “Construyendo una generación de trabajadores seguros y saludables. Juventud sana y segura”, el CONASSAT lleva a cabo el taller de validación del estudio cuali-cuantitativo sobre la situación de los trabajadores jóvenes en Uruguay, según la investigación realizada por Equipos Consultores y con la supervisión técnica y edición final de la publicación a cargo de la OIT “Seguridad y Salud Laboral de los Trabajadores Jóvenes en Uruguay”, Santiago, Organización Internacional de Trabajo, 2019.

6.3 En ocasión del Día Internacional de Erradicación del Trabajo Infantil se realiza la presentación de la App “Que quieres ser cuando seas grande”, difundida a través de la instalación en las tablets del Plan Ceibal entre todos los niños del país.

7) Nombre: Fiscalizar, capacitar y sancionar para reducir situaciones de discriminación, represión y acoso.

Descripción: Fiscalizar, capacitar y aplicar procedimientos y sanciones para reducir situaciones de discriminaciones, represión sindical, acoso moral y acoso sexual.

Se recibieron un total de 429 denuncias de vulneración de derechos, desglosándose de la siguiente forma: 357 denuncias de acoso moral, 48 denuncias de acoso sexual y 42 de represión sindical. Las mismas dieron origen al correspondiente expediente administrativo.

Se aprobó la Ley Nº 19.854 “Reserva de Identidad de testigos y denunciadores durante las inspecciones realizadas por la IGTSS”, la que dispone que “cuando los inspectores de trabajo procedan a tomar declaraciones a personas que tengan un conocimiento directo de los hechos denunciados, lo hará “individualmente, en forma reservada y sin

identificar en el expediente los datos de los deponentes”. “Sus datos serán relevados en un documento que integrará el expediente y permanecerá a resguardo de la Inspección por el plazo de cinco años, para el caso que sean solicitados por la justicia competente.”

8) Nombre: Participar en ámbitos interinstitucionales para la protección de Derechos Fundamentales individuales y colectivos vulnerables.

Descripción: Participar en forma activa en los ámbitos interinstitucionales para la protección de Derechos Fundamentales individuales y colectivos vulnerables: CETI, mesa de lucha contra la trata de personas, Unidad de Migraciones, Tripartita de Género, Empleo Rural, Empleo Juvenil, Eje 5: Género y Empleo del Consejo Nacional de Género.

Se participó en el Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil (CETI), en la Mesa de lucha contra la trata de personas, en la Tripartita de Género.

Cabe destacar como producto el dictado del “Taller de capacitación a funcionarios de OSE sobre acoso sexual” y del “Taller de capacitación a trabajadores migrantes referente a derechos laborales”, Exposición sobre “Violencia en el trabajo” en evento organizado por la Cámara de la Construcción del Uruguay, todos dictados por asesores de la División Jurídica.

8.1 El Comité de Erradicación del Trabajo Infantil (CETI) realizó cuatro capacitaciones regionales en el interior del país, en los departamentos de Soriano, Río Negro, Tacuarembó, San José y Artigas. El público objetivo fueron funcionarios públicos, actores sociales relacionados con la temática y adolescentes de liceos locales, alcanzándose a 113 personas.

El contenido de la capacitación constó por una parte de replicar el contenido de los cursos dados en el marco del Proyecto AECID-MTSS-

CETI, incluyendo el uso de la Guía Didáctica, a lo que se sumó dos nuevos módulos, uno de orientación laboral y otro de los alcances de la Ley de Empleo Juvenil.

Los cursos fueron dictados por tres docentes de CENFORES-INAU y un docente de Empleo Juvenil de la DINAE-MTSS.

III. Evaluación global de la gestión 2019

En cuanto a la gestión del capital humano se ha concluido con los concursos e ingresaron nuevos inspectores de CGT, CAT y abogados.

También se dispuso de diversas instancias de capacitación para inspectores, administrativos y abogados.

Durante el año 2019 se ha trabajado en la mayoría de las Comisiones tripartitas de salud y seguridad laboral, además de CETI, Mesa de lucha contra la trata de personas y Comisión Tripartita de Género.

El CONASSAT ha venido trabajando regularmente y concluyó con proyectos iniciados en el año 2018 y se elaboró el decreto 126/019.

IV. Participación ciudadana

IV.1 Ámbitos de participación ciudadana

La participación ciudadana se da en los hechos en las Comisiones Tripartitas de Salud y Seguridad, a través de los sindicatos y también la Mesa de lucha contra la trata de personas, CETI y tripartita de género.

IV.2 Participación de la sociedad civil en el diseño, evaluación y/o monitoreo de las políticas públicas

