
Guía de Orientación para la Integración Laboral



Mariela Fodde

Directora Nacional

Dirección Nacional de Economía Social e Integración Laboral

Esta Guía ha sido elaborado por el Área Puentes de la División Trabajo Promovido.

División Trabajo Promovido

Rosa de León

Directora

Área Puentes

Juan Aldaba

Coordinador

Equipo técnico

María Bengoa

Augusto Doti

Vanina Ferrari

Paula Galván

Paula Guerrero

Han colaborado en la presente Guía:

División Planificación

Vivian Gilles

Directora

Equipo técnico. Secretaría técnica

Mariela Debellis

Selene Gargiullo

Montevideo, junio de 2019

© **Ministerio de Desarrollo Social**

Avda. 18 de Julio 1453

CP. 11200. Montevideo, Uruguay

Teléfono: 2400 03 02*

www.mides.gub.uy

Diseño y armado: Unidad de Información y Comunicación

ISBN: 978-9974-902-09-1

ÍNDICE

PRÓLOGO.....	5
INTRODUCCIÓN.....	7
ALGUNOS ASPECTOS CONCEPTUALES	9
Definiciones centrales.....	9
BUSCAR TRABAJO ES UN TRABAJO.....	13
Contactos personales.....	14
Presentación espontánea o respuesta a ofertas de empleo.....	14
Uruguay Concurso.....	17
Consultoras	17
Centros Públicos de Empleo (CEPE).....	17
Portales de Internet:.....	17
PERFIL LABORAL.....	21
Competencias laborales.....	21
Algunas competencias a desarrollar para el ámbito laboral	21
KIT DE HERRAMIENTAS	25
Curriculum Vitae (C.V.)	25
Video curriculum.....	27
Carta de presentación.....	28
Formularios.....	28
ENTREVISTA LABORAL	29
Entrevista individual	30
Entrevista grupal.....	33
Evaluaciones psicotécnicas o psicolaborales	35
CONTEXTO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA LEY Nº 19133 DE EMPLEO JUVENIL.....	37
Componentes de la ley.....	38
Contratos de primera experiencia laboral.....	38

LAS DESIGUALDADES EN EL MUNDO LABORAL.....	39
La dimensión de género	39
La dimensión de discapacidad.....	40
La dimensión étnico-racial.....	41
APUNTES FINALES.....	43
GUÍA DE RECURSOS.....	45
BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA.....	55

PRÓLOGO

La Dirección Nacional de Economía Social e Integración Laboral del Ministerio de Desarrollo Social, es responsable de diseñar e implementar los programas y proyectos que fortalezcan la integración al mundo del trabajo de las personas en condiciones de exclusión y/o vulnerabilidad social, económica y territorial privilegiando el marco de la economía social y del trabajo protegido.

A partir de la sistematización de las políticas y programas de trabajo promovido para el fortalecimiento de las trayectorias sociales y laborales desarrolladas por esta Dirección Nacional, es que nos complace poner a disposición la presente Guía de Orientación para la Integración Laboral.

Su principal finalidad es brindar un conjunto de herramientas para contribuir con los procesos de búsqueda de trabajo, poniendo especial énfasis en aquellas personas que están iniciando su trayectoria laboral, es decir los y las jóvenes. Sin embargo, dada la población a la cual se dirigen los programas sociales de este Ministerio, es también una Guía orientada a varones y mujeres adultas.

Las transformaciones del mundo del trabajo y las nuevas formas de integración laboral son parte de la realidad en la que vivimos. Estas generan desafíos y oportunidades para las personas, pero también para las organizaciones, las empresas y para las políticas públicas. Es en este contexto y a partir de la experiencia acumulada que surge la presente Guía. La sistematización de los Talleres de Orientación Laboral (TOL) para jóvenes, junto con la experiencia del acompañamiento social en su Primera Experiencia Laboral y en el marco de la derivación responsable de diferentes programas sociales desde hace más de una década en el Ministerio de Desarrollo Social, hacen de esta Guía, un conjunto coherente y ordenado de insumos en materia de currículas, metodologías e instrumentos puestos al servicio de las personas.

Asimismo, entendemos que este material aporta también a la configuración

del entramado institucional del Estado uruguayo en materia laboral, brindando herramientas que puedan facilitar el proceso de búsqueda laboral haciendo énfasis en el trabajo dependiente, y al mismo tiempo presentando otras posibles modalidades de integración laboral como el trabajo independiente, en forma asociada o cooperativa.

Por último, desde esta Dirección y el Área Puentes, esperamos que este material contribuya al acceso y desarrollo de trayectorias laborales así como al ejercicio de los derechos.

Psic. Soc. Mariela Fodde

Directora

Dirección Nacional de Economía Social e Integración Laboral

Ministerio de Desarrollo Social

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), mediante la Dirección Nacional de Economía Social e Integración Laboral (DINESIL) tiene por cometido promover y facilitar la inclusión al mundo del trabajo de las personas en condiciones de exclusión y/o vulnerabilidad social, económica y territorial.

Como Dirección Nacional su competencia se centra en el desarrollo de políticas de trabajo protegido, programas y proyectos en el marco de las políticas de inclusión social para la integración al mundo del trabajo en todas sus formas (dependiente, autónoma, asociativa, individual, colectiva, cooperativa) y la promoción de la economía social vinculada a la generación de ingresos. Su objetivo estratégico central, es el de contribuir con el fortalecimiento de las trayectorias socio- laborales para la integración al mundo del trabajo en clave de protección y acceso a derechos.

Esta guía está dirigida a los jóvenes que quieren iniciar un proceso de búsqueda laboral. El objetivo de la misma es aportar herramientas para poder acceder al mundo del trabajo lo más preparados posible. En términos generales, brinda información sobre cómo elaborar un curriculum vitae, cómo presentarse eficazmente ante una entrevista de trabajo, así como la presentación de los diferentes recursos que existen en el mercado laboral, entre otros aspectos.

No obstante, el mercado de trabajo va modificando su forma de funcionamiento, por lo que se espera que esta guía contribuya con algunas consideraciones básicas para iniciar los procesos de búsqueda laboral; por este motivo, en ningún caso pretende ser una guía definitiva o taxativa en los contenidos o los conceptos, ya que los caminos para la integración laboral son diversos tanto entre las personas como en las etapas vitales en que se desarrolla la búsqueda laboral.



ALGUNOS ASPECTOS CONCEPTUALES

Definiciones centrales

Es importante poder empezar a definir las diferentes modalidades de trabajo y sus respectivos conceptos. Estas varían en función de las actividades y responsabilidades que conllevan.

Definimos el **Trabajo** como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos (Levaggi, 2004). Hay varias formas de integración al mundo del trabajo, entre las que podemos señalar:

Trabajo dependiente o Empleo es el “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” (Levaggi, 2004); es decir que es aquel trabajo en el que dependemos de una persona o empresa que nos emplea y nos paga un salario por realizar un conjunto de tareas.

En términos generales se caracteriza por tener un horario de trabajo fijo el cual permite estructurar las actividades para saber con qué tiempo cuentas para organizar el día).

Tu empleador tiene obligación de realizar aportes sobre tu salario nominal desde el momento en que comienzas a trabajar y con independencia del plazo de duración de la relación laboral. empleador está obligado a inscribirte y realizar los aportes correspondientes al período trabajado. Debes saber que tienes derecho a acceder a un trabajo decente. El trabajo decente o digno es aquel que realizas en condiciones de seguridad, libertad e igualdad, que te permite desarrollar una actividad productiva con una remuneración acorde, con seguridad laboral y protección social. Es por tanto un trabajo donde, además de cumplir con las obligaciones, se respetan plenamente los derechos, tienes la oportunidad de crecer individual poder vivir dignamente.” BPS (2016) “Conoce tus derechos y obligaciones en seguridad social. Nivel 3”. Pág 18)

Si eres trabajador dependiente, tienes obligación de aportar mensualmente un porcentaje de tu sueldo a la seguridad social. El monto correspondiente al aporte debe ser retenido por tu empleador en el momento de la paga y deberá verterlo a BPS. Los porcentajes de aporte personal, o sea, lo que se retiene de tu salario, son: * Aporte Jubilatorio: 15%; * Seguro Nacional de Salud: 3% y en caso de que tu cónyuge o concubino no tenga cobertura de salud es 5%; * Adicional del Sistema Nacional Integrado de Salud para quienes ganen más de 2,5 Bases de Prestaciones y Contribuciones (BPC); Fondo de Reconversión Laboral: 0,125%)

BPS (2016) "Conoce tus derechos y obligaciones en seguridad social. Nivel 3". Pág 19)

Trabajo independiente o auto empleo: Es aquel trabajo que una persona o un grupo realiza por el cual generan sus propios ingresos económicos. Esta forma de trabajo puede realizarse a través de un grupo asociativo o de manera individual, y no hay una relación de dependencia laboral. Tu mismo debes de estructurar tu tarea y planificar tus acciones. También incluye las formas de trabajo asociativa, como el cooperativismo.

Una característica del trabajo independiente es que no tiene un ingreso fijo todos los meses y puedes trabajar organizando tus horarios de acuerdo a tus actividades)

Las cooperativas son una forma de trabajo asociativo, y es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada. Tiene los siguientes principios:

- Membresía abierta y voluntaria;
- Control democrático de los miembros;
- Participación económica de los miembros
- Autonomía e independencia
- Educación, entrenamiento e información
- Cooperación entre cooperativas
- Compromiso con la comunidad

Trabajo no remunerado: Es el trabajo que produce un bien o un servicio por el cual no se recibe paga. En general refieren a si adquieren conocimientos y habilidades específicas, o a las tareas necesarias para la reproducción de las condiciones de vida de las personas, como por ejemplo las tareas domésticas o los cuidados a personas en situación de dependencia.

Trabajo voluntario: El voluntariado es el trabajo de las personas que sirven a una comunidad o al medio ambiente por decisión propia y no cobran por su trabajo.



BUSCAR TRABAJO ES UN TRABAJO

Las motivaciones que nos llevan a buscar trabajo son diversas; desde el interés y la decisión personal hasta la familiar. Además, la necesidad de contar con ingresos para los gastos cotidianos o continuar con los estudios, es un elemento que nos determina para iniciar nuestro proceso de búsqueda.

Cuando se comienza a buscar trabajo es importante pensar en cuáles son nuestras motivaciones. En general la necesidad de generar ingresos para si mismo o para el núcleo familiar es un elemento que nos impulsa para buscar trabajo, si bien puede ser por otros motivos como el desarrollo personal o la búsqueda de autonomía; asimismo también puede identificarse si tenemos oportunidades y capacidades para el trabajo independiente o asociativo. En cualquier caso, identificar estos aspectos nos ayudará a considerar el momento adecuado para iniciar el proceso de búsqueda laboral.

Otro elemento importante es saber con claridad nuestra disponibilidad horaria. La integración laboral nos llevará a tener que compatibilizar el trabajo con otras responsabilidades que tenemos como puede ser el estudio, los hijos, o los cuidados, entre otros. Esto nos ayudará a determinar si hay que priorizar trabajos por el lugar donde se encuentran, por el horario o por su carga horaria.

También es necesario poder definir en qué puesto de trabajo nos gustaría desempeñarnos para realizar una búsqueda efectiva de acuerdo a nuestras competencias, conocimientos y experiencias de vida.

Hay varias formas de buscar trabajo, desde comunicárselo a las personas que conocemos, presentarnos a solicitudes que aparecen en portales o páginas de búsqueda de trabajo, hasta la presentación espontánea en comercios o a empresas que pensamos que pueden necesitar personal con nuestro perfil.

En los siguientes apartados, se presentarán con más detalle algunas de estas modalidades de búsqueda de trabajo.

Contactos personales

Es uno de los medios más efectivos para abordar la búsqueda de empleo. A través de una red de contactos que podamos ir construyendo, puede ser uno de los mejores caminos para encontrar trabajo.

Es necesario poder empezar a conectarnos con nuestras redes de amigos, familiares o vecinos para comentarles que estamos iniciando el proceso de búsqueda laboral. Es importante destacar que dos de cada tres jóvenes dice haber encontrado su primer empleo a través de conocidos.

Además, también podemos utilizar las redes sociales (Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, etc) como forma de ampliar nuestra red de contactos personales para poder informarnos sobre ofertas de trabajo.

Presentación espontánea o respuesta a ofertas de empleo

En el caso que realicemos una presentación espontánea, es decir que la empresa no está solicitando personal en ese momento, es importante conocer e identificar las empresas que se asemejen a nuestro perfil para hacer más efectiva nuestra búsqueda.

Para comenzar este proceso es necesario entregar prolijamente nuestro currículum con la carta de presentación dirigida a la empresa y solicitar hablar con quien está a cargo del reclutamiento o selección de personal.

Al elaborar la **carta de presentación**, es importante poder asociar mi perfil laboral con algo de lo que sé de la empresa a la cual nos presentamos. En esta etapa debemos de tener una actitud proactiva para lograr transmitir el interés por trabajar en dicha empresa (Ver ejemplo 1)

En el caso de que nuestra presentación se realice a partir de la publicación de un aviso u oferta de empleo, necesitaremos enviar una **carta de motivación**. En este caso, deberemos de hacer referencia a la publicación del anuncio y cuáles son los aspectos de nuestro perfil laboral que serían adecuados para acceder al cargo (Ver Ejemplo 2)

Ejemplo 1. Carta de presentación

Montevideo, 28 de agosto de 2018

Responsable de Recursos Humanos
Empresa XXX

Por la presente, me dirijo a usted adjuntando mi curriculum vitae, con el propósito de ser considerada para el desempeño en tareas acordes a mi perfil.

En relación a esto cabe destacar que me siento capacitada para desempeñar diversas tareas, ya que cuento con conocimientos en el área administrativa por haber cursado el bachillerato en administración en UTU. Poseo conocimientos de PC que me permiten tener un buen manejo informático especialmente de los programas de Word, Excel y Power Point.

Por último quiero expresar que me considero una persona con buena capacidad de relacionamiento, responsable, dinámica y con muchas ganas de aprender.

Desde ya agradezco la atención brindada, quedando a su disposición para la eventualidad de una entrevista personal, donde podré ampliar la información aportada.

Sin otro particular, saluda atentamente

(Firma)

(Nombre)

Ejemplo 2. Carta de motivación

Montevideo, 28 de agosto de 2018

Responsable de Recursos Humanos
Empresa XXX

Por la presente, me dirijo a usted adjuntando mi curriculum vitae, con el propósito de ser considerada en el llamado a aspirantes para ocupar el cargo de administrativa publicado en Uruguay Concurso (referencia del anuncio: número y/o fecha)

Por mi formación y experiencia me considero capacitada para desempeñar funciones de ese puesto. Cuento con conocimientos en el área administrativa ya que cursé el bachillerato en administración en UTU. Poseo conocimientos de PC que me permiten tener un buen manejo informático especialmente de los programas de Word, Excel y Power Point. Asimismo he realizado tareas administrativas en una empresa familiar.

Por último quiero expresar que me considero una persona con buena capacidad de relacionamiento, responsable, dinámica, ordenada y con muchas ganas de aprender.

Desde ya agradezco la atención brindada, quedando a su disposición para la eventualidad de una entrevista personal, donde podré ampliar la información aportada.

Sin otro particular, saluda atentamente

(Firma)

(Nombre)

Uruguay Concurso

Es el portal del Estado donde se podrá acceder a los concursos de la Administración Pública.

Puedes acceder al portal a través del link:

<https://www.uruguayconcurso.gub.uy>

Consultoras

Las consultoras de recursos humanos son empresas que brindan el servicio de búsqueda de intermediación laboral para otras empresas, además de favorecer la búsqueda de personas y asesoramiento para determinado puesto de trabajo.

Las personas interesadas pueden enviar su CV o completar un formulario en línea para postular a los diferentes procesos de búsqueda.

Centros Públicos de Empleo (CEPE)

Son creados a través de convenios entre el MTSS - DINAE (Dirección Nacional de Empleo) y las Intendencias Departamentales. Los CEPE desarrollan a nivel nacional las tres áreas programáticas de la DINAE (Servicios Públicos de Empleo, Formación Profesional y Emprendimientos Productivos). Brindan herramientas para facilitar el acceso al mercado laboral: información, orientación laboral (individual y talleres), intermediación laboral.

Se accede ingresando gratuitamente el curriculum en:

<http://viatrabajo.mtss.gub.uy/viatrabajoweb/servlet/inicio>

<https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/centros-publicos-de-empleo>

Portales de Internet

Los portales de Internet son sitios web especializados que publican ofertas de puestos de trabajo. Brindan la posibilidad de registrarse y así poder acceder a la búsqueda de una variedad de ofertas en línea de manera rápida y sencilla.

Actividad

Ideas para la planificación de la búsqueda de trabajo

Para iniciar el proceso de planificación, se proponen algunas preguntas guías:

1. ¿Qué quiero hacer?
2. ¿Para qué lo quiero lograr?
3. ¿Cómo lo voy a conseguir?

Se sugiere para los próximos **tres meses** y para los próximos **dos años**.

A partir de la identificación de estas preguntas, se propone organizar en la siguiente tabla las diferentes dimensiones desarrolladas.

Tabla de planificación	
<p>1) ¿Qué quiero hacer? (Pensar en cualquier forma de integración laboral, como trabajo dependiente, independiente/autónomo/emprendedor o asociativo; conocer qué tipo de puesto de trabajo o emprendimiento quiero alcanzar. Identificar objetivos que sean alcanzables en los tiempos previstos, las fortalezas individuales y la realidad del entorno laboral. Identificar necesidades e intereses de educación/capacitación relacionada con la integración laboral. Identificar los “sueños” y transformarlos en objetivos y actividades para realizar)</p> <p>OBJETIVO:</p>	
	Más de dos años (mediano plazo)
	Próximos tres meses (corto plazo)
<p>2) ¿Para qué lo quiero lograr? (Pensar qué cosas busco resolver ¿Busco cubrir necesidades básicas -como alimentación, vivienda, etc-, reconocimiento, realización personal o cumplimiento de sueños, seguridad o estabilidad, etc.?)</p>	
<p>3) ¿Cómo lo consigo? (Pensar en los pasos que tendría que realizar para lograr el objetivo; dónde buscar un trabajo adecuado; si tengo una idea innovadora. Identificar fortalezas del perfil laboral que tendría que desarrollar para poder alcanzarlo. En qué me tendría que formar para alcanzarlo)</p>	



PERFIL LABORAL

El perfil laboral es el conjunto de características de la personalidad, trayectoria educativa, intereses, experiencias y habilidades que caracterizan a una persona en relación al mercado laboral. Es importante conocernos a nosotros mismos así podremos definir qué tipo de trabajo es adecuado para nosotros.

Es relevante saberlo porque nuestro perfil laboral será lo que haga que la persona que esté seleccionando personal se interese por nosotros, y así tengamos la oportunidad de acceder a una entrevista de trabajo.

Competencias laborales

Las competencias son construcciones sociales de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo. En algunos instrumentos internacionales se han definido como la conjunción de saberes, habilidades, aptitudes y actitudes que se observan a través de comportamientos demostrables en el ejercicio de un cargo o de una función determinada (OIT - R195, 2004)

En el proceso de búsqueda laboral es pertinente poder identificar las competencias que hemos desarrollado y aquellas que tenemos que desarrollar en el ámbito laboral, o en la educación formal o no formal, así como valorar y reconocer los saberes adquiridos a lo largo de toda nuestra vida.

Detectar y conocer nuestras debilidades hace que las podamos utilizar para mejorarlas y conocer nuestras fortalezas para potenciarlas, es lo que nos va a permitir visualizar el puesto de trabajo más adecuado a nuestro perfil.

Algunas competencias a desarrollar para el ámbito laboral

- Iniciativa (ser capaz de proponer ideas para mejorar el trabajo que se realiza);

- Toma de decisiones (ser capaz de decidir ante una situación concreta no prevista);
- Organización / Planificación (organizar el espacio y la tarea propios, prever etapas, etc.);
- Trabajo en equipo (interactuar, planificar y actuar con otros, asumir responsabilidades);
- Comunicación interpersonal (saber escuchar, comunicarse eficazmente, expresar ideas);
- Resolución de problemas (identificar problemas, reunir información, resolver con autonomía);
- Liderazgo (asumir responsabilidades, resolver conflictos, movilizar grupos para lograr rendimiento elevado);
- Innovación y creatividad (reconocer necesidades de cambio, aceptar el cambio, proponer alternativas).

MIS FORTALEZAS SON...



¿QUÉ NECESITO PARA CONSEGUIR UN TRABAJO
QUE SEA ADECUADO A MI...?

Capacitación **Conocer mis fortalezas**
Culminación de ciclos educativos
Redes de trabajo
Organizar mi currículum **Búsqueda de documentación** Conocer mis fortalezas
Capacitación **Búsqueda de documentación**
Información sobre bolsas de trabajo⁰
Conocer mis fortalezas

Actividad: Identificación de nuestro perfil laboral

Les proponemos analizar las diferentes dimensiones del perfil laboral e identificar aquellas fortalezas y aquellos aspectos que necesito fortalecer para la integración laboral.

Dimensión del perfil laboral	Fortalezas	Aspectos que necesito fortalecer
Condiciones personales		
Trayecto educativo		
Intereses		
Habilidades		
Experiencias (laboral, voluntaria, etc)		

KIT DE HERRAMIENTAS: ¿QUÉ NECESITO PARA HACER EFECTIVA LA BÚSQUEDA LABORAL?

Curriculum Vitae (c.v)

El curriculum vitae es un documento que refleja y describe nuestras habilidades, formación académica y experiencia laboral con el fin de acceder a un puesto de trabajo. Su contenido debe estar organizado en función al cargo al que nos postulamos, resaltando los conocimientos específicos para integrarse al puesto de trabajo.

El curriculum es el “primer encuentro” con el entrevistador y da una imagen inicial que será determinante para que nos convoquen a una primera entrevista. Además, es una herramienta que se tendrá en cuenta en todo el proceso de selección.

Es necesario que la información que transmitimos en el CV sea clara y ordenada de forma anticronológica, destacando lo más reciente que realizamos en el ámbito laboral y en nuestra formación, finalizando la lista con aquello que realizamos hace más tiempo.

Es por ello que se sugieren varias categorías que van a dar inicio a cada módulo de información. Respecto a la foto, es importante considerar que es opcional de acuerdo a nuestro interés.

Ejemplo 3. Curriculum Vitae

Foto carné o
pasaporte escaneada

DATOS PERSONALES: Nombre, dirección, teléfonos, correo electrónico, fecha nacimiento, cédula de identidad.

PERFIL LABORAL: (Opcional) Si se entiende oportuno incorporarlo, agregar algunas fortalezas de nuestro perfil laboral en una frase no mayor a dos líneas.

ESTUDIOS: Lugar y fecha de los ciclos de educación formal (primaria, secundaria, utu, bachillerato, universidad, etc.)

OTRA FORMACIÓN O CURSOS (nombre del curso, fecha y lugar donde fue realizado)

IDIOMAS (nivel de manejo de conversación, lectura y escritura).

INFORMÁTICA (nivel de manejo y programas)

EXPERIENCIA LABORAL: Fecha, lugar y tarea desempeñada.

REFERENCIAS LABORALES: Nombre, teléfono de la persona encargada donde se ha trabajado (no más de tres).

REFERENCIAS PERSONALES: Nombre, teléfono y ocupación de tres personas que conocen al postulante y pueden destacar sus características personales (ex docente, médico tratante, vecinos, padres de amigos, etc.)

Video currículum

- **Presentación:** En los primeros segundos deberíamos de poder utilizarlos para contar quiénes somos, qué hacemos y qué tipo de trabajo estamos buscando.
- **Experiencia Laboral:** Contaremos nuestras experiencias más destacables. Si no contamos con ella, destacaremos nuestras fortalezas y motivaciones para realizar el video currículum.
- **Formación:** Nos centraremos en el último estudio realizado o el que sea pertinente para el cargo solicitado.
- **Información adicional:** Mostraremos nuestras habilidades sociales contando hobbies y/o actividades de recreación.
- **Cierre:** Para la frase de cierre, buscaremos responder ¿Por qué nosotros y no otro? Y podríamos finalizar mencionando nuestras redes sociales.

Ejemplo 4. Guión para realizar un video currículum

Hola buenos días, me llamo __ tengo __ años vivo en ____ y me gustaría encontrar un trabajo que me permitiera __ (continuar mis estudios, aprender __, desarrollarme en __etc.).

Estoy estudiando ____. Mi último año cursado fue ____

En cuanto a mi trayectoria profesional, he realizado prácticas en__ y he trabajado en ____

Me considero una persona __ (dinámica, creativa, responsable, con motivación por trabajar,...).

En la empresa podría aportar en ____

Me encantaría tener la oportunidad de que me concediesen una entrevista

Les agradezco su tiempo, espero haberles causado una buena impresión y tener noticias pronto. Gracias.

Carta de presentación

La carta de presentación acompaña al curriculum, no lo sustituye. En ella se detallan de forma más específica las habilidades, conocimientos y condiciones personales que mejor se adecuan al puesto de trabajo al que nos estamos postulando. Se debe mencionar nuestra motivación para la postulación y qué nos hace la persona más adecuada para un puesto de trabajo concreto.

La carta de presentación puede responder a un llamado específico o por una iniciativa personal para acceder a determinado cargo. Para ello se envía en formato impreso y firmada.

En el caso que se solicite el envío por mail, la misma se redactará en el cuerpo del mismo, enviando en adjunto el Curriculum Vitae.

Formularios

En general parte de la información que se solicita es la misma que la del curriculum - datos personales, educación y estudios, experiencia laboral y referencias - por eso es bueno tenerlo al momento de completar el formulario-, así evitamos cometer errores u olvidar cosas.

Es importante contestar lo que nos están preguntando: si el formulario es en papel, la letra tiene que ser clara y fácil de leer, y si nos preguntan en que queremos trabajar tenemos que saber transmitir cuál es el trabajo adecuado para nosotros (y evitar responder “en cualquier cosa”).

Además, es necesario responder todas las preguntas del formulario de acuerdo a las consignas que se nos solicitan: de lo contrario, algunas veces se interpreta que no nos tomamos en serio la tarea o que no estamos en condiciones de expresar nuestros intereses.

Si uno contesta una cosa diferente a lo solicitado se puede interpretar que no sabemos seguir las consignas o nos cuesta comprender lo que nos dicen y por lo tanto también nos pudiera pasar cuando estemos trabajando. Revisando las respuestas, también podemos transmitir que estamos en condiciones de seguir las directivas y que nos preocupa que el trabajo resulte bien hecho.

ENTREVISTA LABORAL

La entrevista es la principal herramienta de cualquier proceso de selección de personal. Es una instancia de conocimiento mutuo entre el empleador y el postulante, y es necesario poder desarrollar la habilidad de comunicarte de forma eficaz clara y concreta.

Es pertinente preparar la entrevista de una forma conveniente para que se observen nuestras competencias para el cargo al cual nos postulamos.

En ella se toman los datos que se mencionan en el curriculum vitae para poder corroborarlos y obtener más información de nuestro perfil laboral.

La finalidad principal de una entrevista es determinar si el perfil de la persona es adecuado a un puesto vacante en una empresa (la adecuación de un candidato a una vacante específica dentro de una empresa determinada).

Los objetivos del entrevistador son conocer al postulante, sus expectativas personales y laborales, así como su motivación por el cargo, además de indagar sobre sus estudios y su trayectoria laboral.

Es importante evaluar las competencias de la persona candidata para el desarrollo eficaz del puesto de trabajo.

Tener en cuenta en la llamada telefónica de citación a entrevista

Cómo atiendo el teléfono.

Escuchar con atención lo que se dice y ser claro en lo que transmitimos.

Si no se me dice, **consultar sobre la empresa y el cargo** para el cual se me va a entrevistar.

Preguntar si es una **entrevista individual o grupal**.

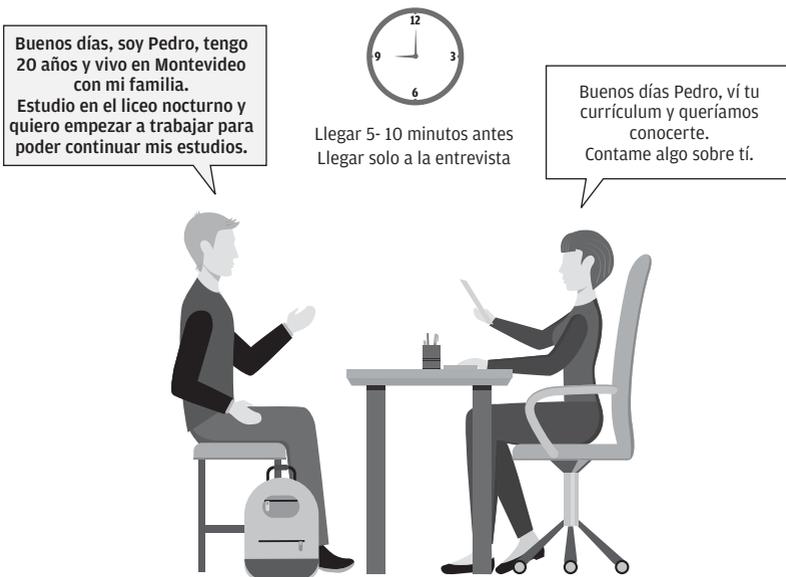
Cuidar el vocabulario, ser amable y cuidar la forma de expresarme y hacerlo de manera formal.

Entrevista individual

Antes de concurrir a la primera entrevista debemos recordar que la primera impresión será muy difícil de borrar. Por esta razón es muy conveniente que cuidemos nuestra imagen personal.

Obtener la máxima información sobre la empresa, el puesto y el sector a que se dedica nos dará elementos para sentirnos más seguros en la entrevista.

Prepara tu currículum y preséntalo prolijo. En caso de llevar comprobantes originales, siempre se debe de entregar a quien lo solicite sus respectivas copias. En ningún caso se deja las constancias originales.

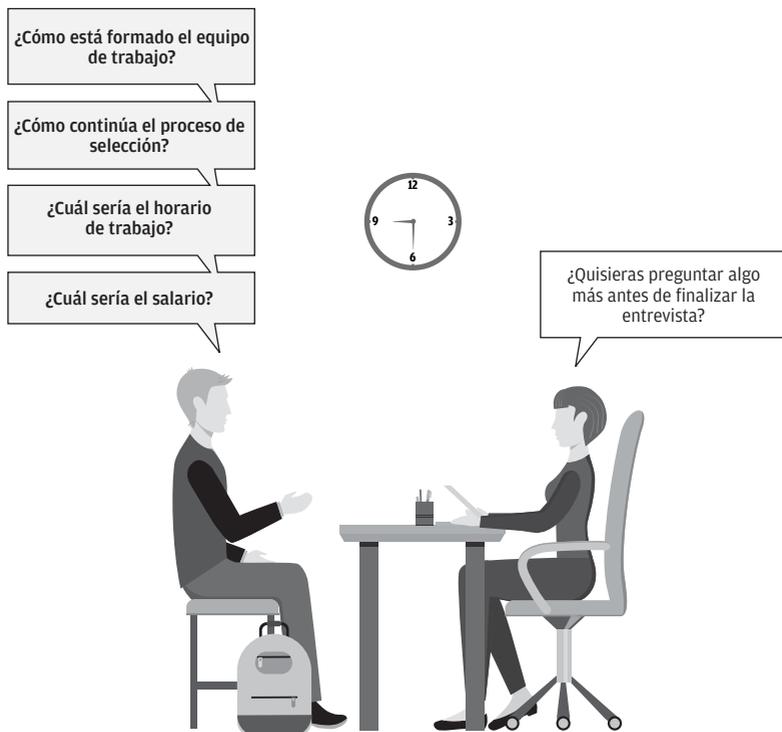


- Mantén el celular apagado
- Adquiere una postura natural con la cabeza y la espalda recta.
- Deja tus pertenencias y tu abrigo sobre una silla.

- Mira al entrevistador a los ojos para tener una adecuada comunicación.
- Escuchar con atención lo que se pregunta.
- Ten una actitud proactiva durante la entrevista.
- Transmitir al entrevistador confianza y seguridad.



- Cuida la comunicación verbal y no hables demasiado rápido.
- Escucha con atención lo que se te pregunta.
- Adopta un lenguaje formal.



Preguntas frecuentes que nos pueden realizar en la entrevista

¿Por qué te interesa comenzar a trabajar?

¿Por qué quisieras trabajar con nosotros?

¿Cuáles son tus debilidades?

¿Cuáles son tus aspectos más fuertes?

¿Algo más que quiera preguntar?

¿Cuales son tus aspiraciones salariales?

TIPS: PARA UNA ENTREVISTA INDIVIDUAL Y GRUPAL

- Llegar unos minutos antes del horario establecido.
- Llevar el CV actualizado.
- Apagar el celular.
- Conocer la empresa e investigar sobre su Misión y Visión.

Entrevista grupal

Las entrevistas grupales se realizan en procesos de selección masivos o como parte del proceso de la selección de un candidato. Se convoca a un grupo de candidatos con perfiles laborales similares y se plantean diferentes dinámicas a resolver.

Las más implementadas son las de presentación de los candidatos al grupo y la dinámica de las habilidades sociales y resolución de conflictos.

Es una técnica para conocer las habilidades de un candidato en interacción con los demás. Se observa la actitud corporal, la comunicación y la iniciativa. El desafío de la entrevista grupal es poder mostrarse con interés pero sin opacar a los demás candidatos.



¿Qué se observa en la Entrevista Grupal?

- Motivación por la consigna que se plantea;
- Capacidad de trabajar en equipo;
- Capacidad de trabajar bajo presión;
- Capacidad para poder negociar con los demás;
- Comunicación entre los participantes;
- Participación y roles que cada integrante toma en el grupo;
- Resolución de las situaciones que el entrevistador plantea.

Evaluaciones psicotécnicas o psicolaborales

Las evaluaciones psicotécnicas o Test psicológicos son pruebas estandarizadas que sirven para medir conductas, capacidades y habilidades de un candidato para determinado puesto de trabajo.

Dentro de los Test psicológicos encontramos los de inteligencia, los cuales permiten evaluar la capacidad para resolver problemas de tipo abstracto.

También se destacan los Test de aptitudes específicos, ellos visualizan la capacidad de un candidato en determinadas áreas como el cálculo, la comprensión, la fluidez verbal entre otros.

Los Test proyectivos visualizan aspectos de la personalidad del candidato que se adecuen al cargo solicitado por la empresa. Se observa como el candidato actúa en relación con la figura de la autoridad, el trabajo en equipo, su capacidad para el liderazgo y las relaciones interpersonales.

Estas evaluaciones generalmente se aplican antes de realizar la entrevista laboral y son complementarias a dicha entrevista. Las mismas son aplicadas por un psicólogo idóneo en el área laboral.

Test Proyectivos mas usadas en las entrevistas Laborales

Persona Bajo la Luvia

Figura Humana

Test del Animal

Persona Trabajando

Test de Wartegg

Elija su Árbol



CONTEXTO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA LEY Nº 19133 DE EMPLEO JUVENIL

El ingreso al ámbito laboral es uno de los procesos más importantes y complejos en la vida del joven. Implica enfrentarse a una nueva realidad con nuevas lógicas de funcionamiento y de relacionamiento social. Si bien han surgido avances en la inserción laboral de los jóvenes sigue habiendo una alta tasa de desempleo e informalidad, así como menores remuneraciones en dicha franja.

En la 3º Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud (2013) se visualiza que la tasa de desempleo de los jóvenes entre 15 y 24 años es la más elevada de la población total y principalmente se encuentra aumentada entre las mujeres de 15 a 29 años.

Los jóvenes, por tanto, no sólo encuentran mayores dificultades para acceder a un empleo, sino que además, una vez que acceden es probable que lo hagan en condiciones de informalidad. Estas dificultades que enfrentan las personas jóvenes en el mercado laboral, repercuten en sus ingresos, siendo este grupo el que se encuentra en mayor desventaja (Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud 2013).

En este sentido, las dificultades que presentan al conseguir su primera experiencia laboral, la desvinculación de los jóvenes al sistema educativo, la escasa y precaria oferta laboral que se les ofrece en el mercado actual fomentaron la realización e implementación de diferentes programas para jóvenes, que están enmarcados dentro de la Ley de Empleo Juvenil (Nº19133 de 2013 y Nº19689 de 2018).

La ley tiene como objetivo promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales. También regula instrumentos para facilitar el acceso al mundo del trabajo en relación de dependencia,

realización de prácticas laborales en el marco de programas educativos y de formación y la promoción de emprendimientos juveniles autónomos.

Componentes de la ley

- Contratos de primera experiencia laboral en el sector público y privado.
- Práctica laboral para egresados.
- Trabajo protegido joven.
- Práctica formativa en empresas

Contratos de primera experiencia laboral

Están dirigidos a jóvenes entre 18 y 24 años (o mayores de 15 años con permiso laboral).

Se requiere que no hayan tenido experiencia formal de trabajo, por un plazo mayor a noventa días corridos.

En el sector público se gestionan a partir de la solicitud de los organismos públicos, y desde el Ministerio de Desarrollo Social se gestiona la habilitación de los contratos ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En el sector privado se gestiona en el MTSS a través de los Centros Públicos de Empleo o a solicitud de las empresas.

En ambos casos tiene una duración entre 6 y 12 meses no renovables con una remuneración establecida de 4 o 6 BPC (Base de Prestaciones y Contribuciones¹).

1. BPC es la sigla de "Base de Prestaciones y Contribuciones". Es un índice que se utiliza para calcular impuestos, ingresos y prestaciones sociales. Esta unidad de referencia afecta a las franjas de ingresos que se usan para aplicar el IRPF, los mínimos no imponibles y las deducciones. <http://www.bps.gub.uy/10503/indicadores.html>

LAS DESIGUALDADES EN EL MUNDO LABORAL

Como todos los espacios sociales, el mundo del trabajo no es neutro y despliega diferentes mecanismos que facilitan o dificultan la integración de las personas en relación a diversas dimensiones. Estos aspectos tienen que ver con ideas preconcebidas sobre lo que se espera de quien aspira a trabajar, reduciendo las oportunidades de quienes se diferencian de esas ideas.

En particular, algunas de las dimensiones de desigualdad en el mundo del trabajo tienen que ver con el género, la situación de discapacidad y la ascendencia étnico-racial de las personas.

La dimensión de género

Las reglas formales e informales de los mercados de trabajo refieren a las relaciones de género de la sociedad, y los problemas existentes de subordinación de género, así como las posibilidades de cambio. Por este motivo, todavía se naturalizan ciertas actividades como femeninas y otras como masculinas, que da lugar a una división sexual del trabajo en el mercado laboral, concentrando a las mujeres, hombres e identidades transgénero en diferentes sectores de actividad.

En las últimas décadas el ingreso de las mujeres al mercado laboral se ha incrementado en forma sostenida y eso repercutió en el desarrollo de la autonomía y la realización personal. Las mujeres han podido acceder a puestos de trabajos que eran exclusivos de los hombres, si bien muchas veces lo hacen con menores salarios y persiste una desigualdad salarial, tal como se observa en el informe elaborado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “*Estudios sobre trabajo y seguridad social*” (Triaca y Ferrer, 2017).

Además, el desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres, en particular a las más jóvenes y con menores niveles de educación. Se encuen-

tran mayores proporciones de mujeres en los empleos de mala calidad, con menos acceso a la protección de la seguridad social, proceso vinculado a la flexibilización y tercerización.

También es importante señalar que persisten mecanismos de discriminación hacia la mujeres y personas trans que minimizan sus posibilidades de integración laboral, como por ejemplo las responsabilidades socialmente asignadas en los cuidados de niños, niñas o personas con discapacidad, por lo que se ha desarrollado normativa para garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo. Para atender estas dimensiones, desde el Estado se está desarrollando la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030 (Inmujeres, 2018)

La dimensión de discapacidad

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos para poder integrarse y desarrollarse en el ámbito laboral según sus intereses y posibilidades que cualquier otra persona. Para ello el Estado ha adoptado diferentes acciones para impulsar sus derechos como trabajadores/as.

En la Ley 18.651 se entiende por discapacidad a las personas que padecen o presentan una alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual y/o psíquica).

Tomando en cuenta la Guía para la inserción de personas con discapacidad en la administración pública (ONSC, 2016), las causas que originan una situación de discapacidad, más allá de la diversidad funcional de las personas, se encuentran en su entorno social y es allí donde deben encontrarse o procurarse las soluciones para traspasar las barreras que suponen esa discapacidad.

Esas barreras del entorno, pueden estar presentes en los edificios, en sus accesos, espacios públicos, pero también lo son las que provienen de las actitudes y prejuicios, las que generalmente son las más difíciles de superar. En este sentido son necesarias las acciones afirmativas para lograr una mayor toma de conciencia de la sociedad en su conjunto y garantizar condiciones de

equidad para acceder plenamente a los derechos. Esto se ha incorporado en la legislación a través de la ley de discapacidad N° 18651 y N°19691.

Al considerar los beneficios para la organización, la diversidad es un valor y contar con personas con discapacidad en la organización permite su desarrollo frente a sus clientes y la sociedad, así como equipos más respetuosos de la diversidad. Cuando la persona se encuentra en el puesto de trabajo adecuado, el nivel de rendimiento y calidad del trabajo es igual a la de cualquier otra persona trabajadora. La experiencia demuestra que una persona con discapacidad tiene el mismo compromiso de trabajo que cualquier otra del equipo.

La dimensión étnico-racial

La dimensión étnico-racial es otro componente central que puede generar condiciones de desigualdad en el mundo del trabajo.

El término *afrodescendiente* refiere a quienes son descendientes de personas de África que fueron esclavizadas, víctimas de la trata transatlántica, el colonialismo, el racismo y la discriminación racial. Es un término que deviene de la propia comunidad, y reconoce a dichas personas como sujetos de derechos por haber sido sus ancestros víctimas de crímenes de lesa humanidad, de los cuáles hasta hoy en día perduran sus consecuencias (MIDES, 2014). Según datos estadísticos, entre la población afrodescendiente hay un mayor desempleo que en relación a la población no afro, hay una sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo doméstico y mayores niveles de pobreza.

La persistencia de esquemas que naturalizan la discriminación por razones de ascendencia étnico-racial hacen que desde el Estado se contribuya a revertirlos, generando legislación para la para reconocer los derechos y la implementación de acciones afirmativas (N°19.122), así como mecanismos para la protección de los mismos a través de la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación (CHRXD) (N°17.817).

APUNTES FINALES

Al llegar al final de esta guía, esperamos haber transmitido que los procesos de búsqueda de trabajo tienen particularidades y más aún en los jóvenes que los están realizando por primera vez. Tal como fuera presentado, es importante considerar los diferentes ejes que influyen en estos procesos y poder identificar nuestras potencialidades para poder acceder a la integración laboral.

La transformación de nuestro perfil laboral así como la variabilidad y flexibilidad del mercado de trabajo, hacen que tengamos que desarrollar diferentes estrategias a lo largo de nuestra vida laboral para acceder al trabajo decente, que nos permita desarrollarnos como trabajadores/as y sujetos de derechos, generando condiciones para nuestra autonomía.

Construir trayectorias laborales es un desafío permanente al cual nos enfrentamos diariamente, considerando las condiciones sociales y productivas en permanente transformación. Por este motivo, conocer y acceder a nuestros derechos es clave fundamental para alcanzar nuestras metas laborales.

Por último, esperamos también que favorezca la organización de los procesos de búsqueda de trabajo y que al mismo tiempo sea una herramienta flexible que pueda ir acompañando las diferentes etapas a transitar.

GUÍA DE RECURSOS

Centros Públicos de Empleo (Cepe)

Zona Casavalle E.Amorin 4741 esq. Julio Suarez 2211 6437	Zona Ciudad Vieja Bartolomé Mitre 1482 2916 47 97
Zona Oeste Carlos M° Ramirez esq. Rivera Indarte. 2307 5712 La Teja Garzón y Colman - Terminal Colón 1er. Piso. 1950 int 8373	Zona Colón Garzón y Colman. Terminal Colón 1er Piso 1950 int 8373
Zona Este General Flores y Belloni 1º piso Intercambiador Belloni 1950 int 9070	
Para el resto del país: ver en www.mtss.gub.uy	

Oficinas MIDES en Montevideo

Oficina Territorial Este 8 de octubre 3436 esquina Batlle y Ordoñez	Oficina Territorial Centro Domingo Aramburú 1637 esquina General Flores
Oficina Territorial Oeste San Quintín s/n esquina Pandiani	Oficina Territorial Terminal Colón Av Garzón s/n esquina Colman (1 piso)
Centro de Atención Ciudadana Cerro Alfredo Mones Quintela s/n entre Pasaje 5 y 6	Oficina Territorial Pereira Rossell Bulevar Artigas 1550
Oficina General Flores y Belloni 1 piso Intercambiador Belloni	
Para el resto del país: ver www.mides.gub.uy	

Portales de Internet

<http://trabajo.gallito.com.uy/>

<https://www.computrabajo.com.uy/>

<https://www.buscojobs.com.uy/>

<https://www.opcionempleo.com.uy/>

<http://uy.jobomas.com/Trabajo-Pais-Uruguay>

Consultoras

Adecco	http://www.adecco.com.uy
Advice	http://www.advice.com.uy
Aegis	http://www.aegisconsultora.com
Aglh	http://www.aglh.com.uy/
Ariceta	http://www.aricetaconsultores.com/
Ascende	http://www.ascende.com.uy
Bayton uru	http://www.bayton.com
BDO	http://www.bdo.com.uy
Búsquedas IT	http://www.busquedasit.com/
Cesa	http://www.cesa.edu.uy/
Chs Consultores	http://www.chsconsultores.com.uy/
CIM & Asociados	http://www.cimasociados.com/
Consultora Anamar	http://www.consultoraanamar.com.uy/
CPA Ferrere	http://www.cpaferriere.com/oportunidades-laborales
Cretum	http://www.cretum.com.uy/
Curbelo-Cianci	http://www.curbelo-cianci.com.uy/
DCA	http://www.dca.com.uy/
Deloitte	http://www.deloitte.com/view/es_UY/uy/index.htm
Enfoque	http://www.enfoqueconsultora.com.uy/
Entrust	http://www.entrust.com.uy

Episteme Consultores	http://episteme.com.uy/
Equilibrha	http://www.equilibrha.blogspot.com/
Eventuales Consult.	http://www.eventuales.com.uy/
Friedman	http://www.friedman.com.uy/
Gamm	http://gammconsultores.com/
Gran Thornton	http://www.grantthornton.com.uy/
Hardworking	http://www.hardworking.com.uy
Human Phi	http://humanphi.com/
Iudel	http://www.iudel.com/
KPMG	http://www.kpmg.com/uy/
Lta Consultores	http://www.lta.com.uy/
Manpower	http://www.manpower.com.uy/
Mazars	http://www.mazars.com.uy/
Netjob	http://www.netjob.com.uy/
PKF Uruguay	http://www.pkfuruguay.com.uy
Possum	http://www.possum.com.uy/
Prometeo Soluciones	http://www.prometeosoluciones.com/
Randstad	http://www.randstad.com.uy/
RebGroup	http://www.rebgroup.com.uy/
RHC	http://www.rhc.com.uy
RUIZ MASSE	http://www.ruizmasse.com.uy
Seven	http://www.seven.com.uy/
Staff	http://www.sttaff.com.uy/
Talent Uruguay	http://www.talenturuguay.com/
Talento Consultores	http://www.talento.com.uy/
Task	http://www.task.com.uy/
Teresa Herrera	http://www.teresaherrera.org
Tunanny	http://www.tunanny.com/
UHY Gubba & Asociados	http://www.uhygubba.uy
Work Office	http://www.workoffice.com.uy/
Work Solution	http://worksolution.com.uy/

Institucionalidad y servicios estatales

Educación formal

Orientación Educativa. Teléfono 0800 2637.

Orientación Vocacional-ocupacional. Teléfono 0800 4658.

Trabajo, formación para el trabajo y orientación laboral

Área Puentes – Primera Experiencia Laboral. Dirección Nacional de Economía Social e Integración Laboral- Ministerio de Desarrollo Social. 18 de Julio 1453. Teléfono 2400 0302 interno 1345.

Programa Yo estudio y trabajo. <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/programa-yo-estudio-y-trabajo>

Monotributo Social, Emprendimientos Productivos. Dirección Nacional de Economía Social e Integración Laboral- Ministerio de Desarrollo Social. 18 de Julio 1453 piso 5. Teléfono 2400 0302.

Cooperativas Sociales y Procesos Asociativos. Dirección Nacional de Economía Social e Integración Laboral- Ministerio de Desarrollo Social. 18 de Julio 1453 piso 5. Teléfono 2400 0302.

Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional. INEFOP. Misiones 1352 esq. Sarandí. Tel. 2917 0425. www.inefop.org.uy

Portal VIATRABAJO. <https://viatrabajo.mtss.gub.uy>

Centros Públicos de Empleo. <http://viatrabajo.mtss.gub.uy/cepes/>

Dirección Nacional de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Juncal 1511. Teléfono 1928 interno 1207 – 1208.

Programa Nacional de la Discapacidad (PRONADIS)- Área Empleo. Ministerio de Desarrollo Social. 18 de Julio 1453. Teléfono 2400 0302 interno 3182.

Feria Germina. Instituto Nacional de la Juventud. Ministerio de Desarrollo Social. Teléfono 0800 4658.

Instituto Nacional de Cooperativismo. Sarandí 302. Montevideo. 2916 51 42 | 0800 - 1900. contacto@inacoop.org.uy

INCUBACOOP. 18 de Julio 948 - Oficina 602. 2902 9355 - 2902 5339. www.incubacoop.org.uy

Salud

Línea SIDA, Sexualidad y Derechos. Teléfono 0800 3131.

Línea Aborto. Teléfono 0800 8843.

Red Drogas. Teléfono *1020 - 2309 1020.

Uso problemático de drogas: Dispositivo Ciudadela. Montevideo. Eduardo Víctor Haedo 2046, esquina Martín C. Martínez. Teléfonos: 2409 3341.

Uso problemático de drogas: Dispositivos Ciudadela. Interior: <https://www.gub.uy/jnd/tramites-y-servicios/servicios/dispositivo-ciudadela>

Vivienda

Agencia Nacional de Vivienda. Teléfono 0800 46427.

Violencia basada en género

Intendencia de Montevideo. Teléfono 0800 4141.

Instituto Nacional de las Mujeres. Ministerio de Desarrollo Social. Teléfono 2400 0302 interno 5504.

<http://guiaderecursos.mides.gub.uy/27548/servicios-de-atencion-a-mujeres-en-situacion-de-violencia-basada-en-genero>

Prestaciones sociales

Asignaciones Familiares (AFAM). Banco de Previsión Social (BPS). Mercedes 1950 subsuelo 1, Equipo B (Edificio Nuevo). Tel. 1997.

Tarjeta Uruguay Social. Ministerio de Desarrollo Social. Teléfono: 0800 7263

Tarjeta joven. Teléfono 0800 4658. www.tarjetajoven.gub.uy

Bienestar Estudiantil. <http://www.bienestar.edu.uy/becas>

Fondo de Solidaridad. <http://becas.fondodesolidaridad.edu.uy/>

Sistema de Cuidados

Portal de Cuidados. Ministerio de Desarrollo Social. Teléfonos 0800 1811 - *1811

Discapacidad

Programa Nacional de la Discapacidad (PRONADIS). Ministerio de Desarrollo Social. Área Empleo. 18 de Julio 1453 piso 1. Teléfono 2400 0302.

Prevención del suicidio

*8483 (*VIVE) Gratuito desde Antel y Movistar. 095 73 8483. Las 24 hs. del día.

0800 8483 (0800 VIVE). De 19 a 23 hs.

Identidad de Género y Ascendencia Étnico Racial

Línea SIDA, Sexualidad y Derechos. Teléfono 0800 3131.

División de Derechos Humanos. Ministerio de Desarrollo Social. 18 de Julio 1453. Teléfono 2400 0302 interno 1831.

Comisión Honoraria de Lucha contra el Racismo y la Discriminación. Reconquista 535. Teléfono 2915 0103.

Legislación asociada al ámbito laboral

La relación laboral entre los trabajadores y empleadores está regulada por una serie de leyes que es importante que al insertarnos en el mundo laboral las conozcamos. En la página del IMPO (Centro de Información Oficial) pueden encontrar toda la legislación nacional que quieras conocer de manera rápida y gratuita. <http://www.impo.com.uy/cgi-bin/bases/consultaBasesBS.cg>

A continuación destacamos algunas leyes que serán de utilidad para conocer los derechos y obligaciones al empezar a trabajar.

Ley N° 18868

Test de embarazo o certificado médico de ausencia de gravidez

Se prohíbe exigir la realización o presentación de test de embarazo o certificación médica de ausencia de estado de gravidez, como requisito para el proceso de selección, ingreso, promoción y permanencia en cualquier cargo o empleo, tanto en la actividad pública como privada.

Ley Nº 16045

ACTIVIDAD LABORAL. Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.

La prohibición a que hace referencia será aplicable también en cuanto a: llamados para provisión de cargos, criterios de selección, reclutamiento y contratación, criterios de evaluación de rendimiento, derecho a la promoción y ascenso, estabilidad laboral, beneficios sociales, suspensión y despido (particularmente en los casos de cambios de estado civil, embarazo o lactancia), posibilidades de formación o reconversión profesionales y técnica, capacitación y actualización, criterio de remuneración.

Ley Nº 18561

ACOSO SEXUAL. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno.

El objeto de esta ley es prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia. Esta ley se aplicará en el ámbito público y en el privado.

Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

Ley Nº 18651

Ley de Protección Integral de personas con discapacidad

Dicha ley establece la orientación y la rehabilitación laboral y profesional, que deberá facilitarse a todas las personas con discapacidad según su vocación, posibilidades y necesidades, y se procurará que puedan desarrollar una actividad remunerada.

En el sector público:

El Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción mínima no inferior al 4%(cuatro por ciento) de sus vacantes. Las personas con discapacidad que ingresen de esta manera gozarán de las mismas obligaciones que prevé la legislación laboral aplicable a todos los funcionarios públicos, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciadas cuando ello sea estrictamente necesario.

En el sector privado:

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) que cuenta con un Programa de capacitación laboral para las personas con discapacidad. Se brindan diferentes cursos gratuitos que les permita poder acceder a una inserción laboral en diferentes empresas contando con todos los derechos y obligaciones de un trabajador.

Ley N° 19691**Aprobación de normas sobre la promoción del trabajo para personas con discapacidad**

Establece que los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 (veinticinco) o más trabajadores permanentes, en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la presente ley, deberán emplear a personas con discapacidad (artículo 2° de la Ley N°18.651, de 19 de febrero de 2010), que reúnan condiciones y la idoneidad para el cargo, de acuerdo a proporciones establecidas en el texto de la ley.

Ley N° 19122**Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral**

Los Poderes del Estado, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, los Gobiernos Departamentales los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal, están obligados a destinar el 8% (ocho por ciento) de los puestos

de trabajo a ser llenados en el año, para ser ocupados por personas afrodescendientes que cumplan con los requisitos constitucionales y legales para acceder a ellos, previo llamado público.

Ley N° 18874

Ley de Monotributo Social MIDES.

Es un tributo único que permite la formalización (de acceso a la seguridad social y tributaria) ante BPS y DGI de pequeños emprendimientos productivos o de servicios, de personas que integran hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica. El régimen es de empresa unipersonal o de sociedad de hecho (Industria y Comercio). Los rubros de actividad cubiertos son todos exceptuando Servicio Doméstico y las Obras de construcción amparadas en el decreto ley 14.411.

Ley N° 18407

Ley de Cooperativas

Son cooperativas de trabajo que tienen por objeto proporcionar a sus miembros un puesto de trabajo para el desarrollo de distintas actividades económicas, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, con el fin de lograr la inserción social y laboral de los jefes y jefas de hogares pertenecientes a sectores con necesidades básicas insatisfechas, jóvenes, discapacitados, minorías étnicas y todo grupo en situación de extrema vulnerabilidad social. Están integradas por grupos de personas de al menos 5 integrantes, de los cuales el 75% se encuentren en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Deberán contar con un proyecto económicamente viable y sostenible en el tiempo.

Leyes N° 10449 y ley N° 18566

Negociación Colectiva

Es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa, reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los tra-

bajadores del sector o empresa. Las condiciones laborales refieren al salario acorde a la actividad (laudo salarial), a la formalización, a las normas de seguridad entre otras. La negociación colectiva a nivel de rama de actividad o de cadenas productivas podrá realizarse a través de la convocatoria de los Consejos de Salarios.

El convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo.

Información sobre laudos en Uruguay

En los consejos de salario se definen los salarios mínimos por categoría y su aumento, así como los beneficios y condiciones de trabajo. Sus resultados son aplicables y obligatorios para todas las ramas de actividad. Pueden consultarse en la web <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/consejos-de-salarios>.

Ley Nº 17885

Ley de voluntariado

Se considera voluntario social a la persona física que por su libre elección ofrece su tiempo, su trabajo y sus competencias, de forma ocasional o periódica, con fines de bien público, individualmente o dentro del marco de organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro, oficialmente reconocidas o no, o de entidades públicas nacionales o internacionales, sin percibir remuneración alguna a cambio. Desde el MIDES se desarrolla un Programa Nacional de Voluntariado y Prácticas Solidarias en organismos públicos que profundice la participación social.

BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

Banco de Previsión Social (2016). Conoce tus derechos y obligaciones en Seguridad Social, nivel 3. Disponible en: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/10828/3/extra-edad.pdf>

Dimensión étnico-racial y acciones afirmativas hacia afrodescendientes (2014). Ministerio de Desarrollo Social. Disponible en: http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/86657/1/materialapoyo_decenio_agosto2016.pdf

Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género (2014). PNUD Uruguay. Disponible en: <http://www.uy.undp.org/content/dam/uruguay/docs/cuadernosDH/undp-uy-cuaderodh04-2015.pdf>

Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030. Disponible en: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/93961/1/estrategia-nacional-para-la-igualdad-de-genero_web.pdf

Guía para la inserción de personas con discapacidad en la administración pública (2016). ONSC. Disponible en https://www.onsc.gub.uy/onsc1/images/Guia_DIS_v2.pdf

Informe Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud (2013). Instituto Nacional de la Juventud/Ministerio de Desarrollo Social. Disponible en: <http://www.inju.gub.uy/innovaportal/file/45835/1/informe-tercera-enaj-final.pdf>

Levaggi, V. (2004) ¿Qué es el trabajo decente? Disponible en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm?

Organización Internacional del Trabajo (2004). Recomendación N° 195 “Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos.”

Triaca, L; Ferrer, M; (2017) “Participación de la mujer en el mercado de trabajo” en Estudios sobre trabajo y seguridad social. Abril 2017, N° 2. Disponible en: https://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=9e63515d-e1a1-4c27-9c11-39f50d5840f9&groupid=11515

Ministerio de Desarrollo Social

Autoridades:

Marina Arismendi - Ministra
Ana Olivera - Subsecretaria

Dirección Nacional de Economía Social e Integración Laboral

Directora: Mariela Fodde

Emprendimientos productos y redes: Directora Marcela González. Equipo Técnico: Carolina García, Analía Batista, Verónica Alcoba, Rossana Umpiérrez, Paola Sosa, Cecilia Gonçalves, Florencia Supparo, Mayra Odera, Carlos Fitzgerald, Ana Migueles, Javier Díaz, Luciana Espinosa, Carina da Rocha, Eduardo Carbonel, Horacio Pérez, Luis Gutierrez, Daniel Sequeira.

Cooperativas Sociales: Directora Florencia Faedo. Equipo Técnico: Flavia Vázquez, Sandra Romero, Adriana Álvez, Gricelda Rodríguez, Juan Pandolfo, José Rodríguez, Pamela Roqueta, Daniel Brea, Mariana Macedo, Julio Sarotto, Alfredo Carro, Beatriz Viera, Rosina Nogueira, Mariano Berreta, Lucía Cejas, Giovana Méndez, Natalia Machado.

Proximidad Laboral: Directora Margarita Castro. Equipo Técnico Ruralidad: Jorge Vaz, Daina Assanelli, Analía Mier, Nilson Medina, Marcelo Mazzuia, Fernando Reyes, Bolívar Beloqui, Nayra Ayala, Lourdes González, Marcelo Montero, Alejandra Camargo, Virginia Isnardi, Mónica González, Elena Descalzi, Federico Rosas, Carlos Núñez, Andrés Taberne, Mario Rodríguez, Salvador Montero, Alejandro Pizzolón, Álvaro Negrín y Alicia Basaistegui. Equipo Técnico Focco: Lucía Severi, Valeria Tagliabué, Amanda Díaz.

Trabajo Promovido: Directora Rosa de León. Equipo Técnico Uruguay Trabaja: Liliana Miraballes, Cristina Perdomo, Mauricio Ruchansky, Walkiria Varela, Santiago Delgado, Gilda Ayala, Viviana Basanta, Danilo Caballero, Viviana Ferreira, Mariana Lespada, Emiliano Tealdi, Claudia Cabral, Julio Llanes, Analía Fraigola, Bárbara Vallarino, Florencia Umpiérrez. Equipo Técnico Uruguay Clasifica: Esteban Charbonier, Martín Viana, Martina Celiberti, Mercedes Ramos. Equipo Puentes: Juan Aldaba, Paula Guerrero, Augusto Doti, Vanina Ferrari, María Bengoa, Paula Galván.

Planificación: Directora Vivian Gilles. Equipo Técnico Mariela Debellis, Pablo Méndez, Selene Gargiullo, Carlos Fernández, Gonzalo Viana, Daniela Ferreira, Nancy García.

Provas: Directora Rosina Methol. Técnica: Nancy García

