

# 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 2020**



|   |    |
|---|----|
| Nota metodológica   | 3  |
| Sección 1 - Información general del inciso y principales resultados | 17 |
| Sección 2 - Planificación estratégica y valores de los indicadores  | 31 |
| Sección 3 - Informes de gestión                                     | 45 |



# **NOTA METODOLÓGICA**

---



## **A. Presentación**

El Tomo II Planificación y Evaluación del Proyecto de Ley de Rendición de Cuentas contiene la información financiera, la Planificación Estratégica quinquenal y el desempeño 2020 para cada Inciso integrante del Presupuesto Nacional.

Los Incisos de la Administración Central y los organismos del artículo 220 de la Constitución que optaron por hacerlo, elaboraron sus planes estratégicos en base a las pautas metodológicas brindadas por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a los efectos de dar cumplimiento el artículo 39 lit. F) de la ley 16.736 de 05/01/996.

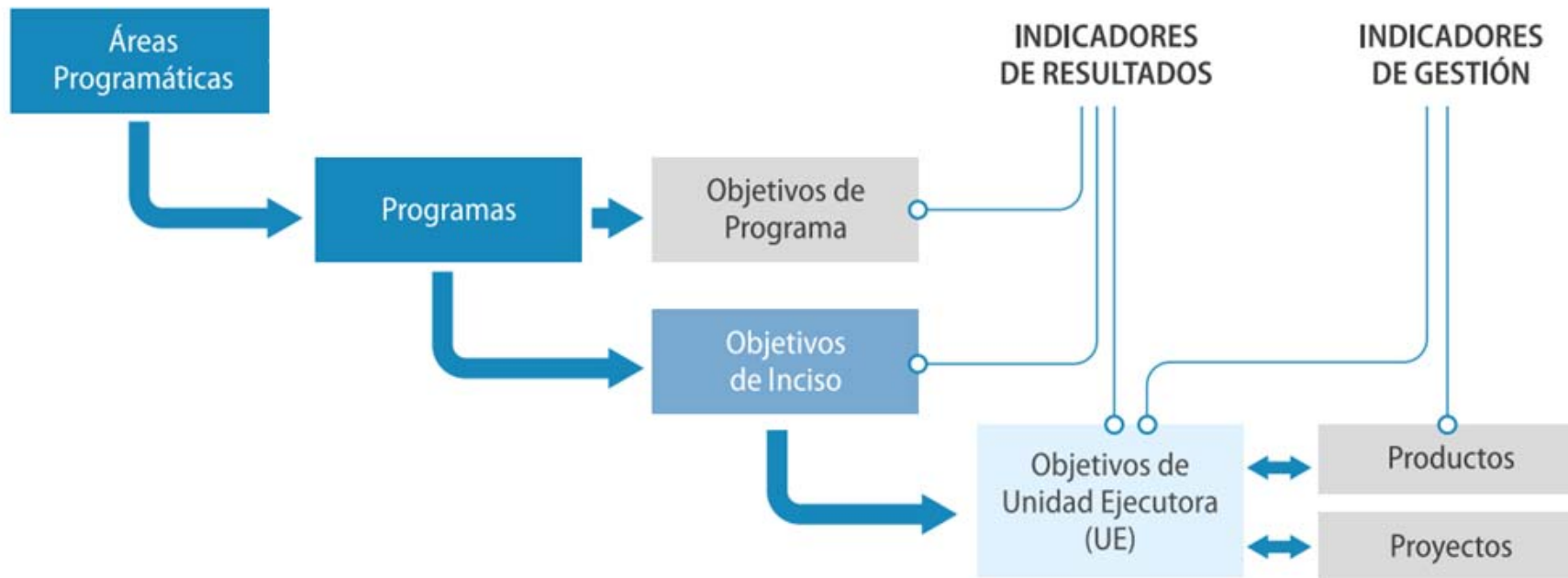
De este modo, el Tomo II – parte II Información Institucional presenta información sobre los indicadores de desempeño, sus correspondientes metas y el grado de cumplimiento de los objetivos programados. Tal información se organiza sobre la base del esquema conceptual del Presupuesto Nacional 2020 - 2024.

## **B. Planificación Estratégica: hacia un Presupuesto por Resultados**

La propuesta metodológica para el actual período quinquenal se adoptó atendiendo a dos factores: la norma constitucional que dispone que debe presentarse un presupuesto por Programa (artículo 214 literal A) y los sistemas de información presupuestales disponibles. Esta propuesta se puede representar en el siguiente esquema:

---

**ESQUEMA METODOLÓGICO 2020 – 2024**



La Planificación Estratégica (PE) es pues un proceso de carácter continuo estrictamente relacionado con el control de gestión y por ende con la evaluación. La PE mira hacia el futuro y a los objetivos proyectados, en tanto, la evaluación de la gestión mira hacia el pasado y analiza como los objetivos se desarrollaron. La combinación de la PE y la evaluación del desempeño forman el círculo de proceso continuo del Gobierno por Resultados.



A continuación, se presenta una definición de los principales conceptos utilizados en la propuesta metodológica.

### Áreas Programáticas (AP)

Las AP representan las funciones que el Estado desarrolla, y que por su continuidad en el tiempo, trascienden los períodos de gobierno.

La estructuración del Presupuesto Nacional en AP refleja el fin último al que está orientado el gasto<sup>1</sup>, y permite determinar los objetivos generales de las políticas gubernamentales, mostrar la naturaleza de los servicios que las instituciones públicas brindan a la comunidad, y medir la función social de las mismas, brindando elementos adicionales que permiten un análisis más profundo del presupuesto y de la política de gasto público en general. Permite concentrar los esfuerzos del gobierno en función de la obtención de resultados que sean prioritarios para la sociedad, a la vez que facilita y estimula la vigilancia de los ciudadanos sobre la toma de decisiones del gobierno.

Es un instrumento de lectura del presupuesto que permite al Parlamento y a la opinión pública analizarlo y evaluarlo desde una óptica diferente, enriqueciendo el debate y contribuyendo de manera constructiva a la definición de las políticas públicas. De este modo, la presentación del presupuesto se constituye en un elemento adicional de transparencia, que permite observar la materialización de los propósitos de gasto del gobierno, de acuerdo con las diferentes AP.

| Áreas Programáticas                          |
|--|
| Administración de Justicia                   |
| Asuntos Legislativos                         |
| Ciencia, Tecnología e Innovación             |
| Control y Transparencia                      |
| Cultura y Deporte                            |
| Defensa Nacional                             |
| Desarrollo Productivo                        |
| Educación                                    |
| Infraestructura, Transporte y comunicaciones |
| Medio ambiente y recursos naturales          |
| Registros e información oficial              |
| Salud  |
| Seguridad Pública                            |
| Servicios Públicos Generales                 |
| Trabajo y Empleo                             |
| Vivienda                                     |
| Energía                                      |
| Protección Social                            |
| Seguridad Social                             |
| Administración Financiera                    |
| Transferencias a Gobiernos Subnacionales     |

<sup>1</sup> Las AP son excluyentes desde el punto de vista de la asignación presupuestal; para el criterio de asociación debe prestarse atención a la finalidad última para la cual existe cada institución.

**Programa presupuestal**

Instrumento por el cual, según lo establecen los literales A) y B) del artículo 214 de la Constitución de la República, se distribuyen los gastos corrientes, inversiones y sueldos funcionales en cada Inciso. En otras palabras, es el instrumento mediante el cual se realizan las asignaciones presupuestales mediante la entrega de bienes o servicios a efectos de lograr un resultado a favor de una población.

Se aplica la misma definición de Programas presupuestales adoptada desde la metodología de elaboración del Presupuesto Nacional 2010-2014. Los mismos reúnen las características de ser transversales y tener un objetivo asociado. Se pretende dotar de sentido “programático” a los Programas presupuestales, y vincular los recursos presupuestales con los objetivos últimos que se espera lograr de su aplicación.

**Objetivo de Programa**

Los objetivos de Programas constituyen la expresión cualitativa de los propósitos sustantivos, claros y precisos, que se pretenden obtener mediante el desarrollo de acciones coordinadas, por parte de las organizaciones involucradas en el Programa. Un objetivo de Programa puede dar lugar a la formulación de uno o más Objetivos de Inciso.

**Objetivos de Inciso**

Constituyen la expresión amplia y general de los resultados que el Inciso espera obtener en el mediano plazo; deben corresponderse con el cumplimiento de su misión y cometidos sustantivos y estar alineados con los objetivos del Programa al cual contribuyen. Estos objetivos se definen en el marco de las prioridades estratégicas de política de gobierno y de la disponibilidad del crédito asignado en el Presupuesto. Todos los objetivos de Inciso conforman el Plan Estratégico del Inciso. Es deseable que cada uno de ellos tenga asociado al menos un indicador con su meta anual respectiva (valor esperado del indicador), que permita dar información acerca del grado de cumplimiento de dichos objetivos. Un objetivo de Inciso puede dar lugar a la formulación de uno o más objetivos de unidad ejecutora.

---

**Objetivos de unidad ejecutora (UE)**

Constituyen la expresión amplia y general de los resultados que la UE espera obtener en el mediano plazo; deben corresponderse con el cumplimiento de su misión y cometidos sustantivos y estar alineados con los objetivos del Inciso. Por tanto, también deben ser consistentes con las prioridades de política y la disponibilidad de crédito asignado. Todos los objetivos de UE conforman el Plan Estratégico de la UE. Al igual que sucede con los objetivos de Inciso, es deseable que cada uno de ellos tenga asociado al menos un indicador con su meta anual respectiva (valor esperado del indicador).

**Productos**

Los productos son los bienes o servicios que la UE proporciona a usuarios externos, y que se obtienen de la combinación de distintos insumos. En términos estrictos, esta definición corresponde a los productos finales o externos, es decir, aquellos que son entregados a terceros (usuarios, beneficiarios) y de los cuales la UE es responsable de su generación y provisión. Un punto clave para la asignación de recursos y la Rendición de Cuentas es identificar cuáles son los bienes y servicios que las UE entregan a los usuarios externos. Por contraposición también existen los productos intermedios o internos, los cuales se “consumen” al interior de las unidades ejecutoras con el objetivo de contribuir a la generación de los productos finales.

**Proyectos**

Desde el punto de vista presupuestal, los proyectos son el instrumento por el cual se asignan los recursos presupuestales al interior de cada Programa. La aplicación de los recursos asignados a los proyectos es lo que posibilita la generación de los productos. Los proyectos pueden ser de dos tipos: proyectos de inversión o de funcionamiento.

**Indicadores**

Los indicadores son una herramienta que brinda información cuantitativa respecto a dos dimensiones de la gestión, el desempeño y la de los resultados obtenidos en la cadena de generación del valor público. En términos simplificados pueden identificarse dos tipos de indicadores:

- Indicadores de resultados: miden la capacidad de la Institución o Programa para resolver los problemas públicos que están contemplados
-

---

en la definición de los objetivos. Al medir el progreso hacia el logro de estos objetivos, los indicadores funcionan como una “señal de alerta” que indica si se está trabajando en la senda correcta de acuerdo con los resultados planificados. En este sentido, sirven para detectar posibles desvíos y corregirlos. Incluyen la medición de insumos (recursos físicos, humanos y financieros utilizados en la gestación de los servicios o producción de bienes); procesos (actividades vinculadas a la forma en que el trabajo es realizado); productos (bienes o servicios prestados a terceros externos o beneficiarios fiscales) y resultados (efectos esperados a obtener de los bienes/servicios producidos o prestados a terceros). En general los indicadores más adecuados para medir los resultados son los de producto y resultados en tanto los primeros identifican los bienes y servicios prestados e impactan en lo segundo como fin último esperado en los beneficios o en la sociedad en su conjunto.

- Indicadores de desempeño: miden a) el grado de cumplimiento de los objetivos (eficacia) en términos de su cobertura, focalización y resultado final; b) el requerimiento de insumos utilizados (eficiencia) conceptualizado como la producción de bienes o servicios posibles dado un nivel de recursos disponibles a alcanzar un nivel determinado de bienes o servicios con la menor utilización de recursos; c) la calidad en la respuesta a las necesidades de la población en términos de oportunidad, cobertura, precisión y continuidad así como la comodidad y cortesía en la atención y finalmente; d) la capacidad de utilizar en forma adecuada los recursos financieros (economía).

### C. Contenido del presente tomo

El Tomo II - **Parte II - Informe Institucional** presenta la Planificación Estratégica quinquenal de cada uno de los Incisos de la Administración Central y de los Organismos contemplados en el artículo 220 de la Constitución de la República, siguiendo el esquema metodológico presentado anteriormente (Áreas programáticas, Programas presupuestales, Objetivos de Inciso, Objetivos de Unidades Ejecutoras, Indicadores y Productos).

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 y 36), 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), la Junta de Transparencia, Ética Pública (JUTEP: Inciso 34) y el Instituto Nacional de Inclusión Social Adolescente (INISA: Inciso 35).

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)<sup>2</sup>, 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 2020 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 2020 por programa (en porcentaje). Las cifras de crédito y ejecución que se presentan en esta sección son las cifras definitivas de cierre del ejercicio 2020 y fueron extraídas del Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF).

Luego se presenta **información de cumplimiento del plan estratégico 2020** del Inciso y sus unidades ejecutoras, aproximada a través del valor 2020 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 2020 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 2020 se encuentra dentro de un rango de desvío

---

<sup>2</sup> El SPE es el sistema informático desarrollado por 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.

---

inferior al 25% la meta definida para ese año. Finalmente, los casos "no cumplió" refieren a indicadores cuyo valor 2020 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 2020 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 2020 (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 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 2020, 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, INUMET, JUTEP e INISA. Por su parte, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral y el Tribunal de lo Contencioso Administrativo 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. Finalmente, ANEP y UTEC presentan su planificación estratégica a partir del 2021, por lo que no corresponde el mencionado análisis de cumplimiento. En los casos donde la información se presenta a nivel de Inciso, el gráfico que se muestra es de torta.

Merece una mención especial el impacto de la emergencia sanitaria en el cumplimiento de los planes estratégicos definidos por los organismos en oportunidad del Presupuesto Nacional. Cómo se puede observar en la información reportada por los organismos, el grado de cumplimiento de sus metas se vio afectado en gran medida por la atención de los organismos a la pandemia COVID-19.

---

---

## **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 2020 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 2020 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 2019 (cuando este dato no fue ingresado figura la leyenda “s/i” –sin información-),
  - meta 2020 (definida en ocasión del Presupuesto Nacional 2020-2024),
  - valor y comentario 2020 (cuando no fueron ingresados figura la leyenda “No informó” en el campo de comentario)

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 **productos**<sup>3</sup> 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.

---

<sup>3</sup> 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.

---



A continuación, se presentan algunas aclaraciones en relación al contenido de la Sección 2:

- Planificación Estratégica quinquenal

Los siguientes organismos presentan sus planes estratégicos únicamente a nivel de Inciso: Ministerio de Relaciones Exteriores, el Poder Judicial, Corte Electoral, Tribunal de lo Contencioso Administrativo, UDELAR, ASSE, INUMET, JUTEP e INISA.

Por su parte, ANEP y UTEC presentan su planificación estratégica a partir del 2021.

- Indicadores

En los casos en que los Objetivos (Inciso o UE) se presentan sin sus respectivos indicadores, esto puede responder a 2 situaciones:

- No se han definido aún indicadores para el objetivo en cuestión y se prevé incorporarlos para las próximas rendiciones de cuentas.
- Los indicadores definidos no reunieron los requisitos para ser validados, y por tanto quedaron ingresados al sistema para su posterior revisión.

- Metas

En los casos de que el campo “Meta” figure con valor S/D (sin datos) esto puede responder a que se carece de mediciones previas que permitan estimar el valor meta para años futuros.

Se está avanzando con las contrapartes de los Incisos en la definición de los valores metas para el resto del período quinquenal.

En el presente tomo se incluyen las metas (valores esperados del indicador) para los años 2020 a 2024 cuando estos fueron definidos.

- Línea base

Cuando el campo “Línea Base” figura con valor 0, esto puede responder a 2 situaciones:

- Se trata de un indicador nuevo, para el cual no se cuenta con información histórica.
  - Se trata de un indicador cuyo valor para el año 2019 (o último valor) fue 0 (cero).
-

---

### Sección 3 – Informes de gestión

Con el propósito de brindar información del desempeño 2020, los Incisos del Presupuesto Nacional han elaborado un informe de gestión en base a las pautas establecidas por 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 los siguientes capítulos:

- Misión del Inciso / Unidad Ejecutora.
- Desempeño del año 2020: presenta los objetivos vigentes en 2020 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 2020: 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.
- Principales desafíos para el año 2021: grandes líneas estratégicas que guían el accionar de la institución.

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 SOCIAL | 400 - Políticas transversales de desarrollo social | Desarrollar estrategias y planes de integración de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, discapacitados, adultos mayores en las políticas sociales con un enfoque de género.  | <p>Este Programa no cuenta con Objetivos Institucionales definidos para el año 2020. Apunta a promover el desarrollo social de la población en general, atendiendo situaciones específicas de vulneración de derechos, incorporando en las políticas públicas enfoques de: género, ciclos de vida, diferencias étnico-raciales, diversidad sexual y otras líneas de vulnerabilidad y discriminación.</p> <p>A manera de lista no exhaustiva de ejemplos se pueden mencionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- los recursos asignados al INAU para atención de niños, niñas y adolescentes, con exclusión del Plan CAIF (Programa 344. Educación inicial), atención sanitaria de población bajo tutela del INAU (Programa 440. Atención integral de la salud) y atención de adolescentes en conflicto con la ley penal (Programa 461. Gestión de la privación de libertad);</li> <li>- la generación de conocimiento en materia de seguridad alimentaria y campañas de difusión sobre problemas nutricionales desarrolladas por el MTSS a través del INDA;</li> <li>- transferencias a organizaciones de la sociedad civil que promueven el desarrollo social de grupos con vulnerabilidades específicas;</li> <li>- Actividades del MIDES tendientes a implementar estrategias transversales de desarrollo social (planes de juventud, mujer y familia, género, etc.), así como monitorear y evaluar políticas sociales.</li> </ul> |   |
| 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   |   | 001 - Dirección General de Secretaría<br>003 - Dirección Nacional de Empleo |

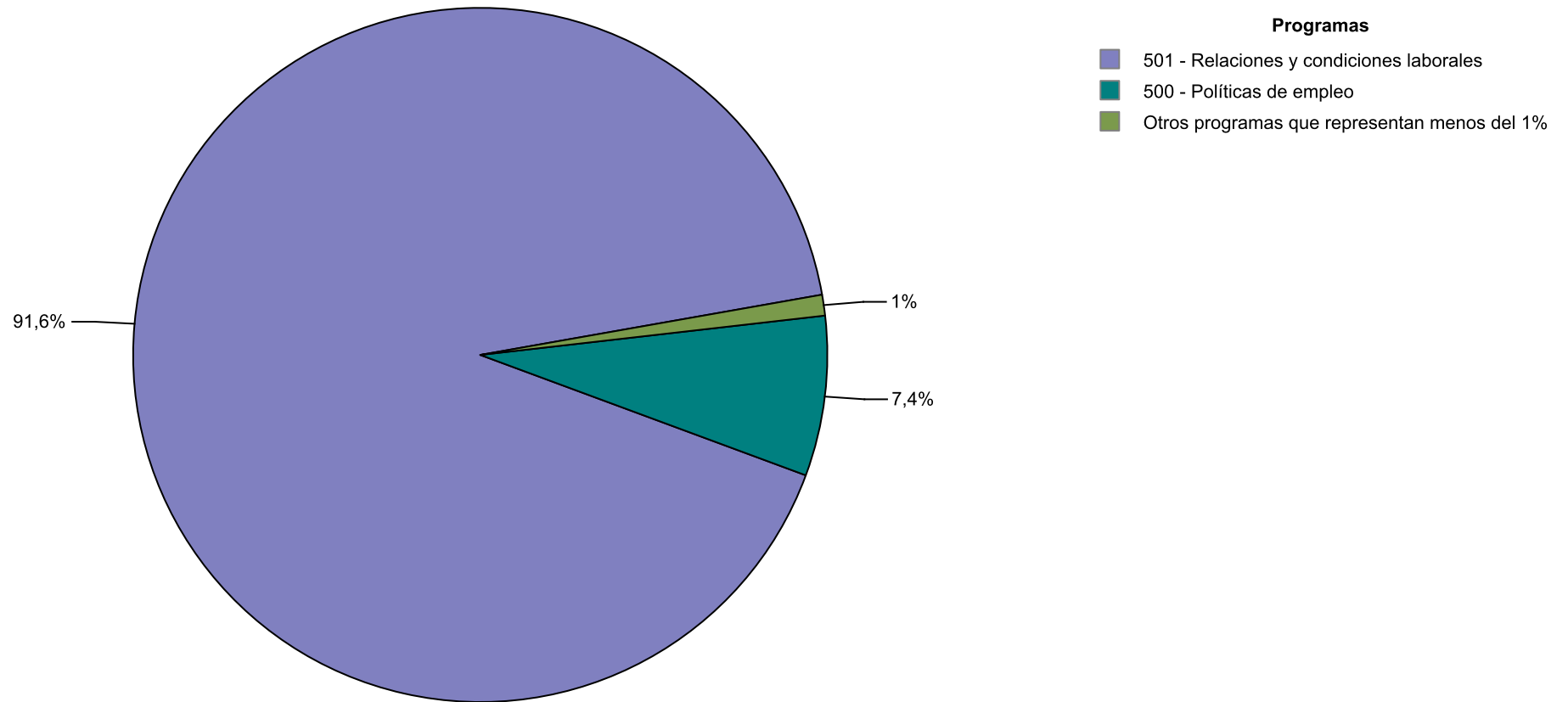
**Inciso 13 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social****Rendición de Cuentas 2020**

| Área programática | Programa                                 | Objetivo del programa   | Alcance del programa | UEs con crédito asignado en el programa  |
|-------------------|--|---|----------------------|--|
| 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<br>002 - Dirección Nacional de Trabajo<br>004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior<br>007 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social |



## DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DEL INCISO POR PROGRAMA

Distribución de la ejecución 2020 del Inciso, por programa



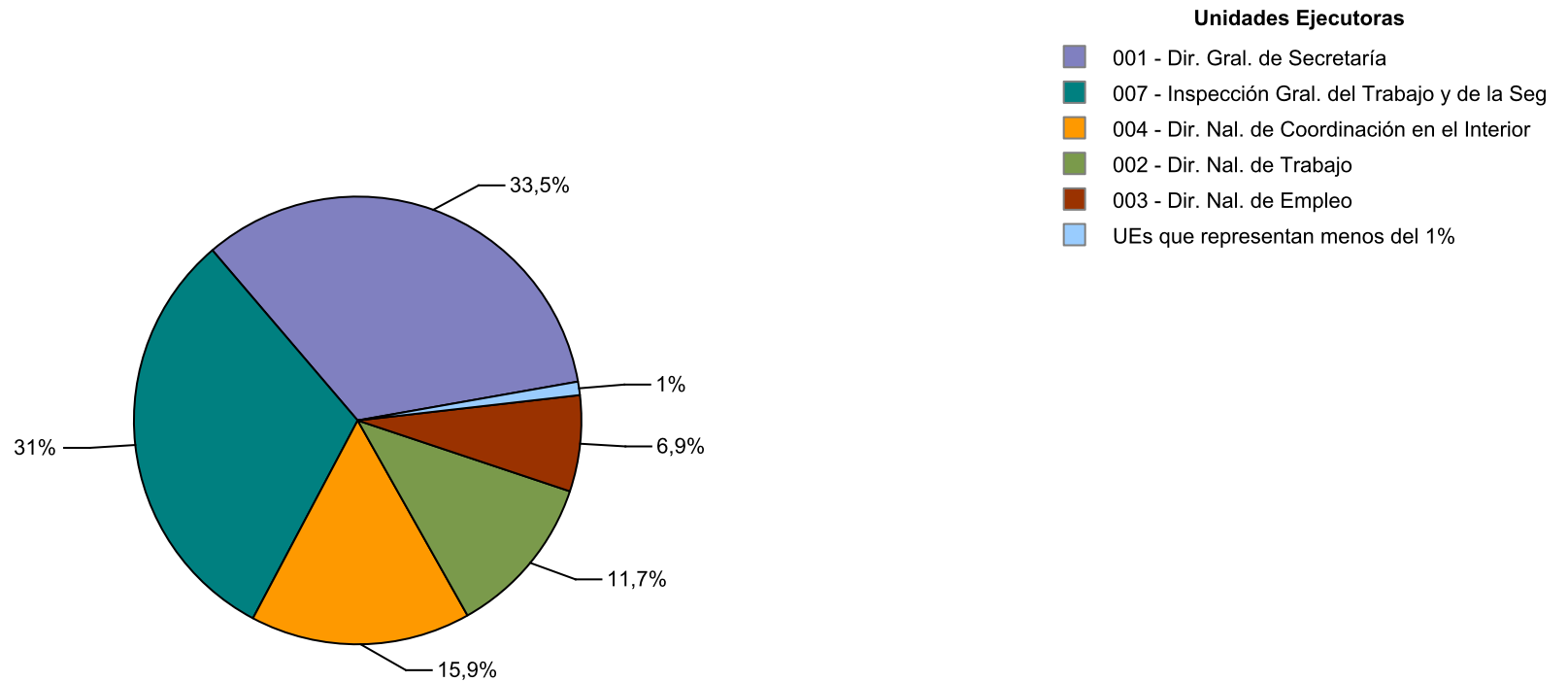
Fuente: SIIF

**Ejecución 2020 del Inciso, por programa en miles de pesos corrientes**

| Área Programática       | Programa                                 | Crédito          | Ejecutado        | % ejecutado sobre crédito |
|-------------------------|--|------------------|------------------|---------------------------|
| 16 - TRABAJO Y EMPLEO   | 500 - Políticas de empleo                | 109.748          | 80.740           | 73,6                      |
|                         | 501 - Relaciones y condiciones laborales | 1.263.858        | 992.732          | 78,5                      |
| <b>Total del AP</b>     |  | <b>1.373.606</b> | <b>1.073.472</b> | <b>78,1</b>               |
| 20 - SEGURIDAD SOCIAL   | 402 - Seguridad social                   | 12.879           | 10.498           | 81,5                      |
| <b>Total del AP</b>     |  | <b>12.879</b>    | <b>10.498</b>    | <b>81,5</b>               |
| <b>Total por Inciso</b> |  | <b>1.386.485</b> | <b>1.083.970</b> | <b>78,2</b>               |

## DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DEL INCISO POR UNIDAD EJECUTORA

Distribución de la ejecución 2020 del Inciso, por Unidad Ejecutora

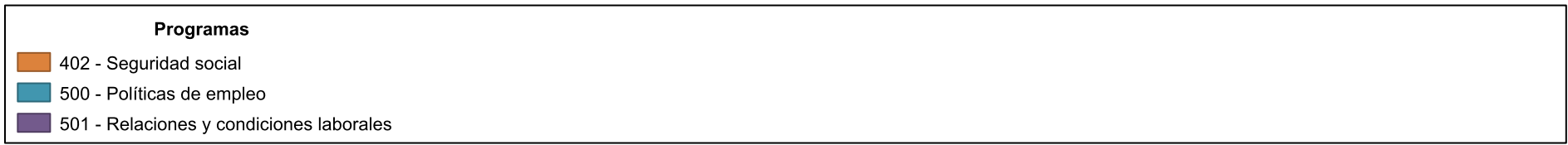
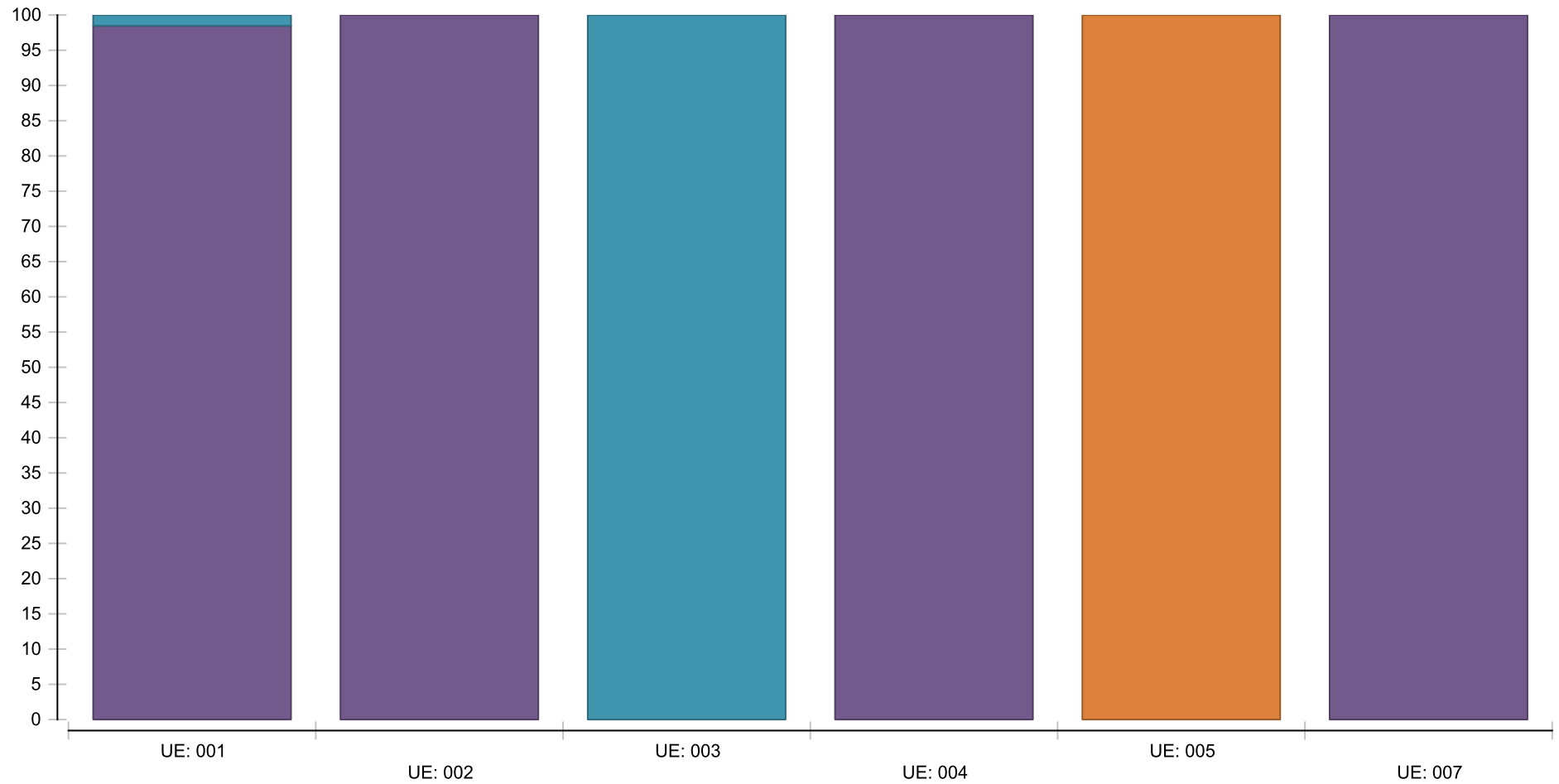


Fuente: SIIF

**Ejecución 2020 del Inciso, por Unidad Ejecutora en miles de pesos corrientes**

| Unidad Ejecutora  | Crédito          | Ejecutado        | %<br>ejecutado<br>sobre<br>crédito |
|---|------------------|------------------|------------------------------------|
| 001 - Dirección General de Secretaría                         | 476.541          | 362.830          | 76,1                               |
| 002 - Dirección Nacional de Trabajo                           | 159.763          | 126.880          | 79,4                               |
| 003 - Dirección Nacional de Empleo                            | 100.949          | 75.168           | 74,5                               |
| 004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior       | 227.718          | 172.582          | 75,8                               |
| 005 - Direc.Nal de Seg.Social                                 | 12.879           | 10.498           | 81,5                               |
| 007 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social | 408.635          | 336.012          | 82,2                               |
| <b>Total por Inciso</b>                                       | <b>1.386.485</b> | <b>1.083.970</b> | <b>78,2</b>                        |

**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.

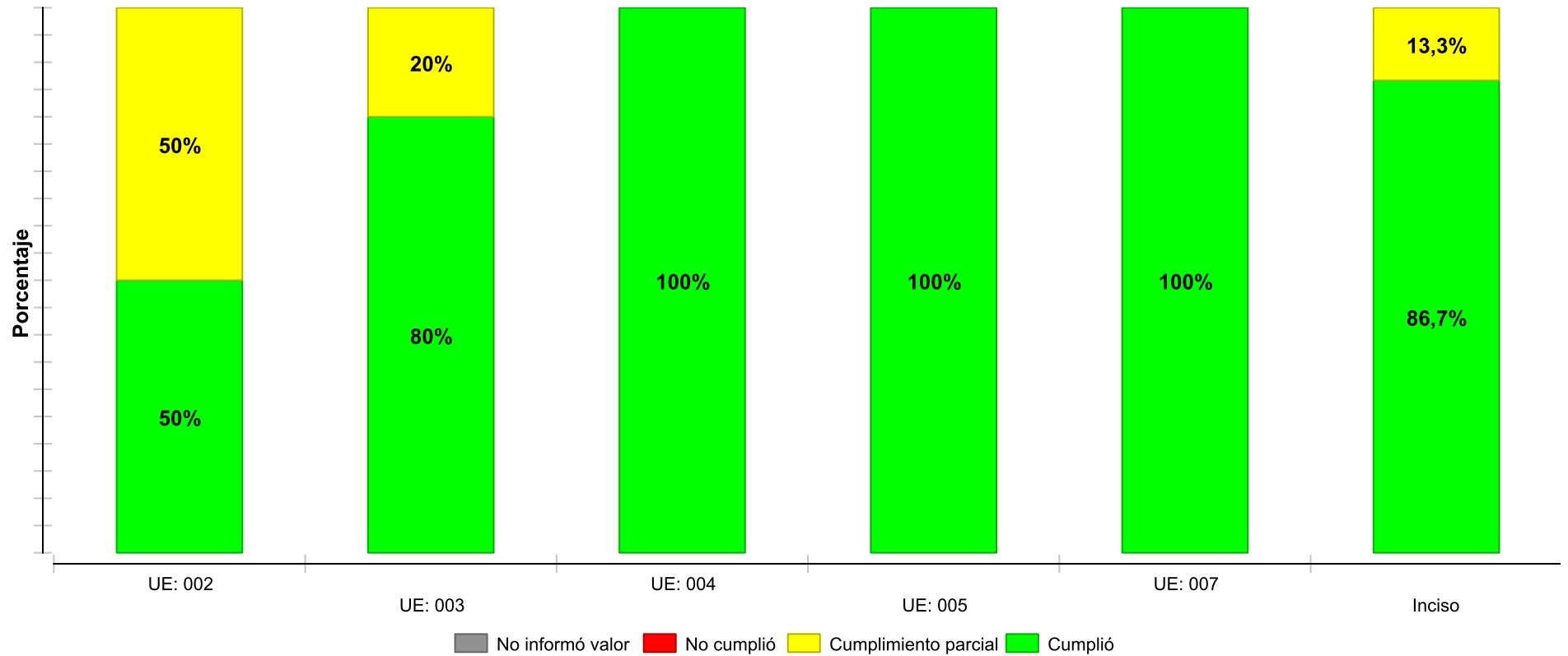
Para determinar el nivel de cumplimiento de un indicador, se compara el valor alcanzado en el año 2020 con la meta prevista para dicho año. A partir de los valores cargados y teniendo en cuenta el comportamiento deseado definido para cada indicador, se obtienen los casos de "cumplió", "cumplimiento parcial" o "no cumplió". Adicionalmente, existen indicadores para los cuales no es posible verificar su cumplimiento debido a que no fue ingresado el valor 2020 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 2020 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 2020 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 2020 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



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: 002  | Dirección Nacional de Trabajo                                 | 1       | 1                    | 0          | 0        | 0                |
| UE: 003  | Dirección Nacional de Empleo                                  | 4       | 1                    | 0          | 0        | 0                |
| UE: 004  | Dirección Nacional de Coordinación en el Interior             | 2       | 0                    | 0          | 0        | 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          | 2        | 0                |
| Inciso   | Total UEs del inciso Ministerio de Trabajo y Seguridad Social | 13      | 2                    | 0          | 2        | 0                |

**Nota:**

- Cumplió: indicadores cuyo valor 2020 alcanzó o superó la meta definida para ese año, teniendo en cuenta el comportamiento deseado definido para el indicador.
- Cumplimiento parcial: indicadores cuyo valor 2020 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 2020 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 2020, 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 2020.

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   |
|-------------------|--|---|---|--|
| 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  |   | 001 - Dirección General de Secretaría<br>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<br>002 - Dirección Nacional de Trabajo<br>004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior<br>007 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social |

**Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO**

**Programa 500 Políticas de empleo**

|   |                      |
|---|----------------------|
| <b>Objetivo de gestión interna del Inciso 13: Mejorar los servicios brindados a la ciudadanía y fortalecer la gestión del Ministerio</b>  | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Mejorar y facilitar el acceso a los trámites y servicios que se brindan en este Inciso a los efectos de mejorar la satisfacción de la ciudadanía<br>Realizar las mejoras necesarias para fortalecer la gestión del MTSS. |                      |

|                                     |
|-------------------------------------|
| <b>UEs que contribuyen</b>          |
| 1 - Dirección General de Secretaría |

**UE 1 - Dirección General de Secretaría**

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo de gestión interna de UE: Liderar la mejora de los servicios de atención a la ciudadanía del Ministerio de Trabajo y Seguridad</b>   | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Liderar la mejora de los servicios de atención a la ciudadanía del MTSS en cuanto a satisfacción de sus necesidades, calidad de atención, oportunidad, rapidez, en un entorno confortable y en cumplimiento de los requisitos legales aplicables. |                      |

|   |                      |
|---|----------------------|
| <b>Objetivo sustantivo del Inciso 13: Promover el empleo y la recuperación de puestos de trabajo en todo el país</b>  | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Fomentar la mejora de las competencias de los trabajadores, adecuándolas a las necesidades del mercado laboral.<br>Intermediar entre los trabajadores y los empleadores promoviendo, ayudando y facilitando la inserción de los primeros.<br>Promover políticas concretas que amparen a los segmentos de trabajadores más vulnerables.<br>Generar vínculos con otros organismos del Estado para el abordaje multidisciplinario de la situación del empleo. |                      |

|                                  |
|----------------------------------|
| <b>UEs que contribuyen</b>       |
| 3 - Dirección Nacional de Empleo |

**UE 3 - Dirección Nacional de Empleo**

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo sustantivo de UE: Desarrollar PAE acorde nec. merc. trab., énfasis col. con dif. inserción/reinserción laboral.</b>  | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Desarrollar políticas activas de empleo, acorde a las necesidades del mercado de trabajo, con énfasis en los colectivos con mayores dificultades para su inserción o reinserción laboral, a partir de la revisión de los actuales dispositivos. |                      |

| Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora                   |                                  |              |            |           |            |  |           |
|--|----------------------------------|--------------|------------|-----------|------------|--|-----------|
| Nombre   | Fórmula de cálculo               | U. de medida | Valor base | Meta 2020 | Valor 2020 | Comentario 2020  | Meta 2021 |
| Porcentaje de avance del Plan integral de promoción del empleo | etapas cumplidas/total de etapas | Porcentaje   | n/c        | 15        | 12         | Etapa 1 cumplida; etapa 2 cumplida parcialmente, marco normativo elaborado, pero se presentará al Parlamento en 2021 | 20        |

**Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO**

**Programa 500 Políticas de empleo**

**UE 3 - Dirección Nacional de Empleo**

|   |                      |
|---|----------------------|
| <b>Objetivo sustantivo de UE: Identi. nec. form. en corto y med. plazo, a nivel sectorial y territ., asegurando calidad través sup</b>  | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Identificar necesidades formativas en el corto y mediano plazo, a nivel sectorial y territorial, asegurando su calidad a través de la supervisión, formulando herramientas prospectivas de empleo y formación profesional. |                      |

| Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora   |   |              |            |           |            |   |           |
|--|---|--------------|------------|-----------|------------|---|-----------|
| Nombre   | Fórmula de cálculo  | U. de medida | Valor base | Meta 2020 | Valor 2020 | Comentario 2020   | Meta 2021 |
| % cumplimiento criterios de calidad p/ metodología prospectiva a aplicar en estudios sectoriales | Cada criterio pesa 25%. La suma de criterios cumplidos, dará el porcentaje de cumplimiento. | Porcentaje   | n/c        | 75        | 100        | Se cumplieron los 4 criterios de calidad establecidos   | 75        |
| % cumplimiento de criterios de calidad p/ estudio exploratorio previo a estudios sectoriales     | Cada criterio pesa 25%; la suma de criterios cumplidos dará el porcentaje de cumplimiento   | Porcentaje   | n/c        | 75        | 75         | Se cumplieron 3 de los 4 criterios establecidos.        | n/c       |
| Porcentaje de estudios sectoriales realizados  | (Cantidad de estudios sectoriales realizados/total de estudios previstos)*100               | Porcentaje   | n/c        | 71        | 100        | Se realizaron la totalidad (7) de estudios planificados | 80        |

|   |                      |
|---|----------------------|
| <b>Objetivo sustantivo de UE: Jerarquizar CDEYP como diálogo social instit. para mejor posic. formul. pol. partic. locales</b>  | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Contribuir desde un rol protagónico a la jerarquización de los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional como espacio de diálogo social instituido en estos temas, para su mejor posicionamiento en la formulación de propuestas de políticas y planes acordes con las particularidades locales. |                      |

| Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora    |                                      |              |            |           |            |  |           |
|---|--------------------------------------|--------------|------------|-----------|------------|--|-----------|
| Nombre  | Fórmula de cálculo                   | U. de medida | Valor base | Meta 2020 | Valor 2020 | Comentario 2020  | Meta 2021 |
| Aprobación de propuesta de cambio en ley 18.406 | Propuesta aprobada por el Ministerio | Unidades     | n/c        | 1         | 1          | Se aprobó cambio propuesto a ley 18.406 en ley de presupuesto nacional | n/c       |

| Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora vigentes a partir de 2021                                |  |              |            |           |
|---|--|--------------|------------|-----------|
| Nombre  | Fórmula de cálculo   | U. de medida | Valor base | Meta 2021 |
| Representación DINA E en territorio con rol activo de agente promotor de acciones de empleo y formaci | Cantidad de representaciones sobre el total de CDEYFP, que cumplen su rol con los criterios establecidos | Unidades     | 0,00       | 5         |

**Programa 501 Relaciones y condiciones laborales**

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo sustantivo del Inciso 13: Contribuir a la mejora de la regulación laboral y controlar su efectivo cumplimiento</b>   | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Promover y establecer ámbitos de reflexión y estudio que permitan generar proyectos concretos de reformas posibles a la legislación laboral del país.<br>Velar por el fiel cumplimiento de la legislación laboral vigente, con el fin de proteger el interés general. |                      |

|  |
|--|
| <b>UEs que contribuyen</b>   |
| 2 - Dirección Nacional de Trabajo<br>7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social |

**Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO**

**Programa 501 Relaciones y condiciones laborales**

**UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo**

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo de gestión interna de UE: Reorganizar y actualizar la información relativa a lo Consejos de Salarios</b>   | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Crear un registro de todas las instancias que celebren los diferentes grupos, ordenando las pautas y acuerdos a los efectos de facilitar su consulta. |                      |

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

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo sustantivo de UE: Contribuir a la mejora de la regulación laboral y controlar su efectivo cumplimiento</b>   | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Controlar el cumplimiento y contribuir a su mejora de la regulación laboral, proponiendo las modificaciones necesarias según es competencia de la IGTSS, así como realizar la recopilación y publicación de la normativa de salud y seguridad laboral.<br>Avanzar en la implementación de un sistema de recopilación y análisis de datos relevantes para la gestión inspectiva. |                      |

| Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora                              |  |              |            |           |            |                 |           |
|---|--|--------------|------------|-----------|------------|-----------------|-----------|
| Nombre  | Fórmula de cálculo   | U. de medida | Valor base | Meta 2020 | Valor 2020 | Comentario 2020 | Meta 2021 |
| Elaborar una recopilación de la normativa sobre salud y seguridad laboral | Relevamiento, recopilación y publicación de la documentación en materia de salud y seguridad laboral | Unidades     | n/c        | s/i       | 0          |                 | 0.5       |
| Porcentaje de avance proyecto de mejora de control de regulación laboral  | Porcentaje de avance del proyecto de mejora= etapa cumplida/etapas totales                           | Porcentaje   | n/c        | 10        | 10         |                 | 20        |

|  |                      |   |
|--|----------------------|---|
| <b>Objetivo sustantivo del Inciso 13: Fomentar, fortalecer y renovar la instancias de cooperación y negociación entre los actores sociales</b>                               | Vigencia 2020 a 2024 | <b>UEs que contribuyen</b>  |
| Descripción: Impulsar instancias de diálogo entre los actores sociales vinculados al mercado de trabajo, procurando reducir y brindar soluciones a la conflictividad laboral |                      | 2 - Dirección Nacional de Trabajo<br>4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior<br>7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social |

| Indicadores del objetivo de Inciso          |   |              |            |           |            |                 |           |
|---|---|--------------|------------|-----------|------------|-----------------|-----------|
| Nombre                                      | Fórmula de cálculo  | U. de medida | Valor base | Meta 2020 | Valor 2020 | Comentario 2020 | Meta 2021 |
| Grado de acuerdo en conflictos colectivos   | (cantidad de acuerdos en conflictos colectivos logrados en todo el país / Cantidad de conflictos colectivos planteados en todo el país)*100 | Porcentaje   | n/c        | 75        | 67.5       |                 | 76        |
| Grado de acuerdo en conflictos individuales | (Cantidad de conciliaciones acordadas / Cantidad de reclamos individuales recibidos)*100  | Porcentaje   | n/c        | 35        | 39         |                 | 36        |

**Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO**

**Programa 501 Relaciones y condiciones laborales**

**UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo**

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo sustantivo de UE: Prevenir los conflictos laborales, promoviendo el diálogo y las buenas relaciones laborales</b>  | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Brindar asistencia a las partes a los efectos de lograr un buen entendimiento asegurando los derechos de éstos en el marco del cumplimiento cabal de las regulaciones en materia laboral. |                      |

| Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora |  |              |            |           |            |   |           |
|--|--|--------------|------------|-----------|------------|---|-----------|
| Nombre                                       | Fórmula de cálculo   | U. de medida | Valor base | Meta 2020 | Valor 2020 | Comentario 2020   | Meta 2021 |
| Grado de acuerdo en conflictos colectivos    | (Cantidad de acuerdos en conflictos colectivos logrados en la Div. Negociación Colectiva de DINATRA/ Cantidad de conflictos colectivos planteados)*100 | Porcentaje   | n/c        | 75        | 71.15      | Esta cantidad se desprende de un total de 1.254 conflictos colectivos de los cuales el 71.15% alcanzaron acuerdo (total y parcial). Fuente memoria anual.     | 78        |
| Grado de acuerdo en conflictos individuales  | (Cantidad de conciliaciones acordadas en oficinas de DINATRA/ Cantidad de reclamos individuales recibidos)*100   | Porcentaje   | n/c        | 40        | 43.81      | Esta cantidad se desprende de un total de 11.049 audiencias realizadas, donde 4.773 fueron acuerdos totales, más 68 acuerdos parciales. Fuente memoria anual. | 41        |

**UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior**

|   |                      |
|---|----------------------|
| <b>Objetivo sustantivo de UE: Mejorar el porcentaje de acuerdos en conflictos colectivos e individuales</b>     | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Fomentar la mediación en conflictos colectivos e individuales mejorando el porcentaje de acuerdos. |                      |

| Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora |  |              |            |           |            |  |           |
|--|--|--------------|------------|-----------|------------|--|-----------|
| Nombre                                       | Fórmula de cálculo   | U. de medida | Valor base | Meta 2020 | Valor 2020 | Comentario 2020  | Meta 2021 |
| Grado de acuerdo en conflictos colectivos    | (Cantidad de acuerdos en conflictos colectivos logrados en las oficinas de DINACOIN/ cantidad de conflictos colectivos planteados)*100 | Porcentaje   | n/c        | 30        | 45.75      | Se han registrado 212 conflictos colectivos en el interior del país, arribando en acuerdo 97 de éstos. El elevado porcentaje de acuerdo se debió a la particularidad de la pandemia, las necesidades económicas y laborales. | 32        |
| Grado de acuerdo en conflictos individuales  | (Cantidad de conciliaciones acordadas en oficinas de DINACOIN/ Cantidad de reclamos individuales recibidos)*100                        | Porcentaje   | n/c        | 32        | 36.78      | Se realizaron 7227 conciliaciones en el interior del país.   | 34        |

**Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO**

**Programa 501 Relaciones y condiciones laborales**

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

|   |                      |
|---|----------------------|
| <b>Objetivo sustantivo de UE: Fortalecer las instancias de cooperación y negociación entre los actores sociales e interinstitucional</b>  | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Participar en instancias tripartitas e interinstitucionales, promoviendo y protegiendo los derechos humanos en el ámbito laboral. Fortalecer las tripartitas sectoriales como medio de afianzar la cultura de prevención de riesgos laborales y al CONASSAT en la implementación de la aplicación del CIT 161. |                      |

| Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora       |   |              |            |           |            |   |           |
|--|---|--------------|------------|-----------|------------|---|-----------|
| Nombre   | Fórmula de cálculo  | U. de medida | Valor base | Meta 2020 | Valor 2020 | Comentario 2020   | Meta 2021 |
| Fortalecer tripartitas                             | Cantidad de acciones realizadas por las tripartitas (capacitación, folletería, instancias de sensibilización, elaboración de protocolos, etc) | Unidades     | n/c        | 3         | 3          | Se realizaron protocolos de prevención de Covid 19 en todas las tripartitas.                                  | 3         |
| Índice de convocatoria a instancias de negociación | (Cantidad de tripartitas convocadas/ total de tripartitas existentes)*100   | Porcentaje   | n/c        | 100       | 100        | Fueron convocadas todas las tripartitas de seguridad y salud laboral, en el Marco de la Emergencia Sanitaria. | s/i       |

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo de gestión interna del Inciso 13: Generar información estadística sobre mercado de empleo, las relac y cond laborales y la Seg. Social</b>   | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Desarrollar un sistema de información y análisis de datos sobre el mercado de empleo, las relaciones y condiciones laborales y la seguridad social.<br>Generar y difundir información estadística certera con el fin de profesionalizar y ayudar en la negociación de los actores sociales. |                      |

|                                     |
|-------------------------------------|
| <b>UEs que contribuyen</b>          |
| 1 - Dirección General de Secretaría |

**UE 1 - Dirección General de Secretaría**

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo de gestión interna de UE: Coordinar el intercambio de información c/ organismos en temas de trabajo, empleo y seguridad social</b>   | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Disponer por parte del MTSS de la información necesaria para su uso directo, su análisis y procesamiento y para la toma de decisiones, mediante la suscripción de convenios con las entidades públicas que la posean. |                      |

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo de gestión interna de UE: Proporcionar información estadística confiable a la ciudadanía y Unidades del MTSS</b>   | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Brindar acceso a información estadística que posea el MTSS en tema de trabajo, empleo y seguridad social y suministrar información relevante a todas las unidades ejecutoras para su uso y evaluación programas en la medida de las posibilidades |                      |



**Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO**

**Programa 501 Relaciones y condiciones laborales**

|   |                      |  |
|---|----------------------|--|
| <b>Objetivo de gestión interna del Inciso 13: Mejorar los servicios brindados a la ciudadanía y fortalecer la gestión del Ministerio</b>  | Vigencia 2020 a 2024 | <b>UEs que contribuyen</b>   |
| Descripción: Mejorar y facilitar el acceso a los trámites y servicios que se brindan en este Inciso a los efectos de mejorar la satisfacción de la ciudadanía<br>Realizar las mejoras necesarias para fortalecer la gestión del MTSS. |                      | 1 - Dirección General de Secretaría<br>2 - Dirección Nacional de Trabajo<br>4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior<br>7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social |

**UE 1 - Dirección General de Secretaría**

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo de gestión interna de UE: Liderar la mejora de la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</b>   | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Liderar la mejora de la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en aspectos vinculados a la planificación estratégica y organizativa, la gestión y desarrollo humano, la gestión de gobierno electrónico, la gestión de procesos y proyectos, 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. |                      |

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo de gestión interna de UE: Liderar la mejora de los servicios de atención a la ciudadanía del Ministerio de Trabajo y Seguridad</b>   | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Liderar la mejora de los servicios de atención a la ciudadanía del MTSS 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**

|   |                      |
|---|----------------------|
| <b>Objetivo de gestión interna de UE: Fortalecimiento de la profesionalización de la negociación</b>  | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Dotar al equipo de negociadores de herramientas que le permitan incidir en su función. Capacitar y regular su situación jurídica promoviendo principios como neutralidad, imparcialidad, escucha activa, actitud del facilitador y creatividad al momento de buscar soluciones a los conflictos. |                      |

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo de gestión interna de UE: Reducir el tiempo de procesamiento entre las solicitudes de servicios y la realización de los mismos</b>   | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Reducir el tiempo de procesamiento entre las solicitudes de servicios y la realización de los mismos, mediante la reestructura de la División Consultas y Negociación Individual. |                      |

**Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO**

**Programa 501 Relaciones y condiciones laborales**

**UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior**

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo de gestión interna de UE: Fortalecimiento institucional extendiendo las políticas del MTSS y mejora de gestión de las unidades</b>   | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Reorganizar las oficinas completando y distribuyendo recursos humanos para mejorar servicios primando la mejora paulatina del porcentaje de acuerdos celebrados.<br>Capacitar internamente a los funcionarios y externamente a los operadores en los sistemas de autogestión tanto para los servicios a los usuarios como para obtener los datos estadísticos reales a través del ingreso total de información a los sistemas.<br>Participar en comisiones interinstitucionales a todo nivel y con otras Direcciones para tareas en conjunto. |                      |

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

|   |                      |
|---|----------------------|
| <b>Objetivo sustantivo de UE: Implementar la aplicación del CIT 190 sobre violencia en el trabajo</b>   | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Promocionar, sensibilizar y capacitar para reducir situaciones de discriminación, acoso y cualquier forma de violencia en el ámbito laboral. |                      |

**Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora vigentes a partir de 2021**

| Nombre              | Fórmula de cálculo  | U. de medida | Valor base | Meta 2021 |
|---------------------|---|--------------|------------|-----------|
| Implementar CIT 190 | Cantidad de promociones, capacitaciones y de materiales elaborados. | Unidades     | 0,00       | 20        |

**Objetivo de gestión interna de UE: Modernizar la gestión**

|   |
|---|
| Vigencia 2020 a 2024  |
| Descripción: Fortalecer la gestión de la IGTSS mediante el rediseño de procesos y la incorporación de las tecnologías de la información, facilitando el acceso a trámites y servicios, y mejorando la atención a la ciudadanía. |

**Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora**

| Nombre                                  | Fórmula de cálculo   | U. de medida | Valor base | Meta 2020 | Valor 2020 | Comentario 2020   | Meta 2021 |
|---|--|--------------|------------|-----------|------------|---|-----------|
| Porcentaje de trámites puestos en línea | (Cantidad de trámites accesibles en línea/cantidad de trámites a modificar)*100            | Porcentaje   | n/c        | 50        | 50         | Los dos trámites están diseñados. Pendientes para poner en línea en este año. | 50        |
| Rediseño de procesos                    | (Cantidad de procesos rediseñados/total de procesos)*100                                   | Unidades     | n/c        | s/i       | 0          |   | s/i       |
| Reducción de tiempos de tramitación     | Promedio en años desde que inicia hasta que se archiva del total de expedientes iniciados. | Mes          | n/c        | 48        | 48         |   | 36        |

**Área Programática 20 - SEGURIDAD SOCIAL**

**Programa 402 Seguridad social**

|   |                      |                             |
|---|----------------------|-----------------------------|
| <b>Objetivo sustantivo del Inciso 13: Acompañar el proceso de reforma del Sistema de Seguridad Social</b>   | Vigencia 2020 a 2024 | <b>UEs que contribuyen</b>  |
| Descripción: Coordinar y servir de apoyo al funcionamiento de la Comisión de Expertos que propondrá la reforma de la Seguridad Social<br>Contribuir activamente en la implementación de la referida reforma e impulsar medidas para su fortalecimiento y sustentabilidad. |                      | 5 - Direc.Nal de Seg.Social |

**UE 5 - Direc.Nal de Seg.Social**

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo sustantivo de UE: Avanzar en propuestas y reformas y en la coordinación y fortalecimiento de los programas de seg soc</b>    | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Avanzar en las propuestas y reformas y en la coordinación y fortalecimiento de los distintos programas de seguridad social. |                      |

| <b>Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora</b>                       |   |              |            |           |            |                 |           |
|---|---|--------------|------------|-----------|------------|-----------------|-----------|
| Nombre  | Fórmula de cálculo  | U. de medida | Valor base | Meta 2020 | Valor 2020 | Comentario 2020 | Meta 2021 |
| Porcentaje de solicitudes analizadas por extensión de seguro de desempleo | $(\text{Cantidad de solicitudes estudiadas} / \text{Total de solicitudes por año}) * 100$ | Porcentaje   | n/c        | 100       | 100        |                 | 100       |

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo sustantivo de UE: Participar en la creación e integración de un organismo regulatorio</b>  | Vigencia 2021 a 2024 |
| Descripción: Participar en la creación e integración de un organismo regulatorio y de supervisión de todo el sistema de seguridad social, teniendo en cuenta el cumplimiento de sus objetivos, la eficiencia de gestión y sustentabilidad. |                      |

|   |                      |                             |
|---|----------------------|-----------------------------|
| <b>Objetivo sustantivo del Inciso 13: Aumentar y viabilizar los niveles de protección social en el marco del desarrollo del sistema de SS</b> | Vigencia 2020 a 2024 | <b>UEs que contribuyen</b>  |
| Descripción: Aumentar y viabilizar los niveles de protección social en el marco del desarrollo del sistema de seguridad social                |                      | 5 - Direc.Nal de Seg.Social |

**UE 5 - Direc.Nal de Seg.Social**

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo sustantivo de UE: Profundizar cobertura de Seguridad Social, en el marco de la aplicación de sus principios rectores</b> | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Profundizar y extender la cobertura de Seguridad Social, en el marco de la aplicación de sus principios rectores.       |                      |

**Área Programática 20 - SEGURIDAD SOCIAL**

**Programa 402 Seguridad social**

|   |                      |
|---|----------------------|
| <b>Objetivo de gestión interna del Inciso 13: Mejorar los servicios brindados a la ciudadanía y fortalecer la gestión del Ministerio</b>  | Vigencia 2020 a 2024 |
| Descripción: Mejorar y facilitar el acceso a los trámites y servicios que se brindan en este Inciso a los efectos de mejorar la satisfacción de la ciudadanía<br>Realizar las mejoras necesarias para fortalecer la gestión del MTSS. |                      |

|                             |
|-----------------------------|
| <b>UEs que contribuyen</b>  |
| 5 - Direc.Nal de Seg.Social |

**UE 5 - Direc.Nal de Seg.Social**

|  |                      |
|--|----------------------|
| <b>Objetivo de gestión interna de UE: Capacitar en seguridad social a los funcionarios de la Dirección</b> | Vigencia 2021 a 2024 |
| Descripción: Que el funcionariado tenga conocimiento en la temática de Seguridad Social.                   |                      |

**Información de Productos**

**Unidad Ejecutora 2 - Dirección Nacional de Trabajo**

| Área programática     | Programa                                 | Objetivo de UE al que está asociado   | Nombre del producto                   | Descripción   | U.de medida | Meta 2020 | Valor 2020 |
|-----------------------|--|---|---------------------------------------|---|-------------|-----------|------------|
| 16 - TRABAJO Y EMPLEO | 501 - Relaciones y condiciones laborales | Prevenir los conflictos laborales, promoviendo el diálogo y las buenas relaciones laborales | Acuerdos voluntarios                  | Acuerdos voluntarios entre trabajador y empleador para el pago de rubros laborales. | Unidades    | 0         | 2804       |
| 16 - TRABAJO Y EMPLEO | 501 - Relaciones y condiciones laborales | Prevenir los conflictos laborales, promoviendo el diálogo y las buenas relaciones laborales | Conciliaciones individuales atendidas | Audiencias de conciliación atendidas en Montevideo                                  | Unidades    | 0         | 11984      |
| 16 - TRABAJO Y EMPLEO | 501 - Relaciones y condiciones laborales | Prevenir los conflictos laborales, promoviendo el diálogo y las buenas relaciones laborales | Conflictos colectivos mediados        | Cantidad de conflictos colectivos mediados por la División Negociación colectiva    | Unidades    | 0         | 1254       |
| 16 - TRABAJO Y EMPLEO | 501 - Relaciones y condiciones laborales | Prevenir los conflictos laborales, promoviendo el diálogo y las buenas relaciones laborales | Consultas laborales                   | Consultas laborales atendidas por DINATRA   | Unidades    | 0         | 41630      |
| 16 - TRABAJO Y EMPLEO | 501 - Relaciones y condiciones laborales | Prevenir los conflictos laborales, promoviendo el diálogo y las buenas relaciones laborales | Consultas salariales                  | Consultas salariales atendidas por DINATRA  | Unidades    | 0         | 12126      |

**Unidad Ejecutora 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior**

| Área programática     | Programa                                 | Objetivo de UE al que está asociado  | Nombre del producto                                     | Descripción  | U.de medida | Meta 2020 | Valor 2020 |
|-----------------------|--|--|---|--|-------------|-----------|------------|
| 16 - TRABAJO Y EMPLEO | 501 - Relaciones y condiciones laborales | Fortalecimiento institucional extendiendo las políticas del MTSS y mejora de gestión de las unidades | Acuerdos voluntarios                                    | Gestión de mutuo acuerdo de empresa y trabajador, solicitado por el trabajador en las Oficinas de Trabajo  | Unidades    | 0         | 2156       |
| 16 - TRABAJO Y EMPLEO | 501 - Relaciones y condiciones laborales | Fortalecimiento institucional extendiendo las políticas del MTSS y mejora de gestión de las unidades | Cantidad de trabajadores beneficiados por la Ley 18.516 | Cantidad de trabajadores que accedieron a trabajar en obras públicas de construcción realizadas por el Estado, los servicios descentralizados, las personas públicas no estatales, los Gobiernos Departamentales y los Entes autónomos, o por empresas contratadas o subcontratadas por éstos, previo registro y sorteo, en el marco de la Ley N° 18.516 | Personas    | 0         | 7          |
| 16 - TRABAJO Y EMPLEO | 501 - Relaciones y condiciones laborales | Fortalecimiento institucional extendiendo las políticas del MTSS y mejora de gestión de las unidades | Conciliaciones individuales atendidas                   | Audiencias de conciliación atendidas en las Oficinas de Trabajo.   | Unidades    | 0         | 7227       |

**Información de Productos**

**Unidad Ejecutora 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior**

| Área programática     | Programa                                 | Objetivo de UE al que está asociado  | Nombre del producto            | Descripción  | U.de medida | Meta 2020 | Valor 2020 |
|-----------------------|--|--|--------------------------------|--|-------------|-----------|------------|
| 16 - TRABAJO Y EMPLEO | 501 - Relaciones y condiciones laborales | Fortalecimiento institucional extendiendo las políticas del MTSS y mejora de gestión de las unidades | Conflictos colectivos mediados | Participación de las Oficinas de Trabajo en la mediación de los conflictos colectivos. | Unidades    | 0         | 212        |
| 16 - TRABAJO Y EMPLEO | 501 - Relaciones y condiciones laborales | Fortalecimiento institucional extendiendo las políticas del MTSS y mejora de gestión de las unidades | Consultas laborales            | Consultas laborales atendidas por las Oficinas de Trabajo                              | Personas    | 0         | 25225      |
| 16 - TRABAJO Y EMPLEO | 501 - Relaciones y condiciones laborales | Fortalecimiento institucional extendiendo las políticas del MTSS y mejora de gestión de las unidades | Consultas salariales           | Consultas salariales atendidas por las Oficinas de Trabajo.                            | Personas    | 0         | 7546       |

**Unidad Ejecutora 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social**

| Área programática     | Programa                                 | Objetivo de UE al que está asociado  | Nombre del producto                                    | Descripción   | U.de medida | Meta 2020 | Valor 2020 |
|-----------------------|--|--|--|---|-------------|-----------|------------|
| 16 - TRABAJO Y EMPLEO | 501 - Relaciones y condiciones laborales | Contribuir a la mejora de la regulación laboral y controlar su efectivo cumplimiento                     | Cantidad de actuaciones inspectivas de CAT             | Cantidad de actuaciones inspectivas de CAT  | Unidades    | 0         | 9347       |
| 16 - TRABAJO Y EMPLEO | 501 - Relaciones y condiciones laborales | Contribuir a la mejora de la regulación laboral y controlar su efectivo cumplimiento                     | Cantidad de actuaciones inspectivas de CGT             | Cantidad de actuaciones inspectivas de CGT  | Unidades    | 0         | 13156      |
| 16 - TRABAJO Y EMPLEO | 501 - Relaciones y condiciones laborales | Fortalecer las instancias de cooperación y negociación entre los actores sociales e interinstitucionales | Cantidad de acciones implementadas por las tripartitas | Cantidad de acciones efectivamente implementadas por las tripartitas con acuerdos y participación de todas las partes. Ejemplo: cursos, campañas, investigaciones, seminarios, etc. | Unidades    | 0         | 25         |

# **Sección 3**

# **INFORMES DE GESTIÓN**

---





## Informe de gestión 2020

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.

### II. Desempeño del año 2020

#### **AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO**

#### **PROGRAMA: 500 - POLÍTICAS DE EMPLEO**

#### **OBJETIVOS:**

Nombre: Promover el empleo y la recuperación de puestos de trabajo en todo el país

Descripción: Fomentar la mejora de las competencias de los trabajadores, adecuándolas a las necesidades del mercado laboral.

Intermediar entre los trabajadores y los empleadores promoviendo, ayudando y facilitando la inserción de los primeros.

Promover políticas concretas que amparen a los segmentos de

trabajadores más vulnerables.

Generar vínculos con otros organismos del Estado para el abordaje multidisciplinario de la situación del empleo.

#### Resultados:

Se diseñó la metodología prospectiva de investigación y relevamiento de necesidades de empleo y formación profesional a nivel sectorial a aplicar en contexto COVID-19; aplicando el diseño metodológico prospectivo en sectores priorizados con el apoyo de otros organismos.

Se presentó ante Eurosocial+ y aprobó para la ejecución en 2021 un proyecto con 2 componentes: uno relativo a prospección y otro a la formulación del Plan de Promoción del Empleo con foco en la población con mayor vulnerabilidad frente al empleo; éste último componente incluye diseño de sistema de monitoreo del plan de empleo y del plan quinquenal de la DINA. Se elaboró propuesta de marco normativo que ordena lo existente y da posibilidades de diseñar otros dispositivos en el marco del plan de empleo. Es de interés seguir avanzando en Empleos Verdes, a través de la participación en el Programa PAGE y la elaboración de un Proyecto piloto de empleo verde juvenil. A su vez, se formuló el proyecto MUJERES EN EL SECTOR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, en el marco de la iniciativa de la Comisión de la Unión Europea Desarrollo en Transición, liderado por la Agencia Uruguay de Cooperación Internacional.

Se continuaron evaluando las solicitudes de ampliación de prácticas formativas en el marco de la Ley de Empleo Juvenil; articulando con programas y servicios con INEFOP; conduciendo la Comisión Interinstitucional de Uruguay Certifica (certificación de competencias).

Se realizó una revisión y análisis de los programas y servicios existentes desde una perspectiva integral y sistémica, plasmándose en el

documento "Revisión, análisis y propuesta de Servicios"; y se elaboró una propuesta del nuevo marco normativo

Se lanzó y ejecutó la novena edición del programa Yo Estudio y Trabajo, con 608 puestos de trabajo en 37 empresas de 57 localidades de los 19 departamentos; se gestionaron los registros de Artistas y oficios, Clasificadores, Agencias de Empleo Privadas, Obra pública, Talleres Protegidos. En Vía Trabajo se registraron 75.791 personas que han completado/actualizado su perfil laboral; 154 ofertas laborales; 19.263 recepciones; 103 demandas; 696 puestos solicitados; 43.980 nuevos trabajadores registrados; 1.140 nuevas empresas registradas.

La ley de presupuesto modificó la ley 18.406, consignando la integración cuatripartita expresa de los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional (MTSS, Gobierno departamental, representantes de trabajadores y de empleadores) y la conducción en la órbita de la DINAE.

#### **PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES**

##### **OBJETIVOS:**

Nombre: Fomentar, fortalecer y renovar las instancias de cooperación y negociación entre los actores sociales

Descripción: Impulsar instancias de diálogo entre los actores sociales vinculados al mercado de trabajo, procurando reducir y brindar soluciones a la conflictividad laboral

##### **Resultados:**

Se atendieron 1.254 conflictos colectivos en Montevideo, de los cuales el 71,15% alcanzaron acuerdos (total y parcial). Motivos: el sindicato entiende que se "lesiona el interés colectivo sindical" (31,4%), "cumplimiento de la normativa" (24,2%) y los problemas vinculados al

"empleo y viabilidad de la empresa" (21,4%). Solamente el 2,5% de los motivos consignados refieren a medidas sindicales o incumplimiento de los mecanismos de prevención de conflictos. En el interior se atendieron 204 intervenciones que corresponden a 200 conflictos en la actividad privada los cuales fueron resueltos el 42,65%, el 28,93% no acuerdo y el 28,42 % quedaron sin efecto y 4 en la actividad pública, de los cuales 2 se resolvieron, 1 se prorrogó y otro pasó a la órbita de Montevideo, habiendo incrementado en un 11,75% los acuerdos respecto al 2019.

Se convocó a la 8ª ronda de negociación salarial, con las características especiales motivadas en la pandemia COVID-19, que determinaron que las negociaciones se llevaran a cabo exclusivamente en los Grupos Madres, salvo la apertura de Subgrupos en aquellos grupos que por dicho acuerdo fueron excluidos de los lineamientos.

Se abrieron 35 Unidades de Negociación (entre grupos, subgrupos y bandejas). Se llegó a 17 acuerdos tripartitos, se votaron 2 Acuerdos entre el PE y los trabajadores, se votaron 10 Acuerdos entre el PE y los empleadores y se enviaron 2 Proyectos de Decreto al PE.

Desde el Consejo Superior Tripartito del sector público se firmó el preacuerdo entre el Poder ejecutivo y COFE en el Consejo de Rama de Administración Central y Entes no comerciales que tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

Las Comisiones Tripartitas de Salud y Seguridad Laboral elaboraron los protocolos de actuación ante el Covid 19.

Desde el CONASSAT, Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, surgieron las disposiciones establecidas en la Resolución 52/020 de 13 de marzo de 2020 de "disposiciones y recomendaciones para la prevención contra el riesgo biológico que se origine en el ámbito de toda relación de trabajo, por la enfermedad infecciosa generada por el coronavirus denominado Covid-19"; y la Resolución 54/020, por la que se dispuso: el contenido de los protocolos y ámbitos de elaboración de los mismos.

También por acuerdo en el CONASSAT se propició el Decreto 277/020 se dispusieron nuevos plazos para la implementación de servicios de prevención y salud laboral.

En Artigas, Atlántida, Colonia, Mercedes, Minas, Salto, San José y Trinidad se participó en las Mesas Interinstitucionales departamentales de Políticas Sociales, Comisión Nacional Honoraria de Discapacidad, Comisión de Género, Mesa Junta local de Drogas, Mesa de Ruralidad.

**Nombre:** Contribuir a la mejora de la regulación laboral y controlar su efectivo cumplimiento

**Descripción:** Promover y establecer ámbitos de reflexión y estudio que permitan generar proyectos concretos de reformas posibles a la legislación laboral del país. Velar por el fiel cumplimiento de la legislación laboral vigente, con el fin de proteger el interés general.

**Resultados:**

Se continuó desarrollando el sistema de registro de las instancias de negociación colectiva y sus resultados, con fines estadísticos y para la toma de decisiones y se inició el desarrollo de una nueva manera de registrar los laudos y las actas de ajustes.

En el año 2020 se avanzó en la recopilación de la normativa de salud y seguridad laboral aplicable en nuestro país. Para hacerla accesible a trabajadores y empleadores. se resolvió crear en la página del MTSS una base de datos específica en la materia, en la que se pueda realizar una búsqueda ya sea por normativa como por palabra clave, mediante un acuerdo con el IMPO.

En lo referente a la actualización del decreto 680/977 que regula todos los procedimientos de la IGTSS, se realizó un acuerdo con la OIT a los efectos de que esta organización provea un especialista en Derecho Administrativo que presente una propuesta de texto.

Se comenzó a trabajar en el sistema de recopilación de datos relevantes para la gestión inspectiva y en la División Condiciones Generales de Trabajo se comenzó a utilizar un Acta Inspectiva tabulada, paso previo a la digital.

## **AREA PROGRAMÁTICA: SEGURIDAD SOCIAL**

### **PROGRAMA: 402 - SEGURIDAD SOCIAL**

**OBJETIVOS:**

**Nombre:** Acompañar el proceso de reforma del Sistema de Seguridad Social

**Descripción:** Coordinar y servir de apoyo al funcionamiento de la Comisión de Expertos que propondrá la reforma de la Seguridad Social Contribuir activamente en la implementación de la referida reforma e impulsar medidas para su fortalecimiento y sustentabilidad.

**Resultados:**

Se participó activamente en la Comisión de Expertos en Seguridad Social, creada por la ley No. Ley No. 19.889, de 9 de julio de 2020 con el fin de analizar y elaborar una propuesta de reforma del sistema previsional de nuestro país

**Nombre:** Aumentar y viabilizar los niveles de protección social en el marco del desarrollo del sistema de Seguridad Social

**Descripción:** Aumentar y viabilizar los niveles de protección social en el marco del desarrollo del sistema de seguridad social

**Resultados:**

Se tomaron medidas concretas a través del diseño de herramientas jurídicas que permitieron en el actual contexto de pandemia de covid-19 dar cobertura de la seguridad social un amplio número de trabajadores.

A modo de ejemplo, se diseñaron regímenes especiales de subsidio de desempleo, dentro del marco jurídico del artículo 10 del Decreto Ley No. 15.180, que ha comprendido a amplio número de trabajadores, dando cumplimiento a los principios de cobertura y suficiencia de la seguridad social. Se diseñaron herramientas que atendieron la contingencia de falta de salud de los trabajadores dependientes y no dependientes, modificando el subsidio por enfermedad, incorporando -para el colectivo de trabajadores de la salud – el covid-19 como enfermedad profesional, coordinando acciones con la Caja de Pensiones y Jubilaciones de Profesionales Universitarios para atender la cobertura de salud de los trabajadores no dependientes de la salud.

#### **AREAS PROGRAMÁTICAS: SEGURIDAD SOCIAL; TRABAJO Y EMPLEO**

#### **PROGRAMAS: 402 SEGURIDAD SOCIAL; 500 POLÍTICAS DE EMPLEO; 501 RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES**

Nombre: Mejorar los servicios brindados a la ciudadanía y fortalecer la gestión del Ministerio

Descripción: Mejorar y facilitar el acceso a los trámites y servicios que se brindan en este Inciso a los efectos de mejorar la satisfacción de la ciudadanía

Realizar las mejoras necesarias para fortalecer la gestión del MTSS.

Se optimizaron trámites en línea ya existentes para adecuarlos a la situación de emergencia sanitaria: Se habilitó la consulta laboral con liquidación a través de acceso en línea, lo que permitió no sólo atender la demanda del servicio pese a situación sanitaria, sino disminuir el tiempo de respuesta. Se estableció que los registros del libro de Registro Laboral y del Libro de Registro de Obra sean 100 % en línea. Se amplió la Solicitud de Prórroga de Subsidio por Desempleo para incluir el trabajo doméstico.

Se puso a disposición el Registro Nacional de Clasificadores.

Se facilitó la recepción de documentación de distintos trámites por correo electrónico.

En relación con el servicio de conciliación individual se vio reducido por la necesidad de distanciamiento social.

Se comenzó el desarrollo para habilitar los siguientes trámites en línea: Registro de empresas con teletrabajadores y Denuncia de situaciones de acoso y violencia en el trabajo, Envío de Contrato para Solicitud de Audiencia vía Web

Se continuó trabajando en la pasarela de pagos que permitirá en el 2021 abonar Clausuras tardías y multas de la IGTSS por parte de la ciudadanía.

Proyecto O\*NET Uruguay – Mi Trabajo Futuro: Se desarrolló el prototipo del portal público que ofrecerá información y funcionalidad acerca de ocupaciones a la ciudadanía.

En relación con el CIT 190, si bien las metas fueron establecidas a partir el año 2021 ya que 190 entra en vigencia el 25 de junio de 2021, en el año 2020 se realizaron diversas actividades de formación de los funcionarios, diseño de nueva folletería y actualización de la ya existente y mejora de procesos internos entre otras.

Se realizó un esfuerzo especial a nivel comunicacional, de forma de mantener informada a la ciudadanía sobre las medidas implementadas por el MTSS para atender la emergencia sanitaria, utilizando para ello la página web y las redes sociales. En cuanto a la atención telefónica, aumentó 25% respecto al año anterior.

#### Gestión interna

A nivel humano se abordó especialmente los impactos de la emergencia sanitaria en los funcionarios del MTSS (condiciones laborales seguras, facilidades para el teletrabajo, apoyo psicológico, estrategias de motivación), cuidando al funcionario al mismo tiempo que se cuida la productividad necesaria para mantener los servicios a la ciudadanía.

En relación con el Sistema transversal Quid, que brinda información en lo que respecta a trabajadores y empresas, se incorporaron datos históricos de empresas vinculadas a una persona, históricas de categorías para una determinada empresa, históricas de horarios, históricos de remuneraciones, histórico de cargos y el historial de la persona frente al MTSS.

Se participó en el diseño de un “Instrumento Sistematización y Evaluación de la respuesta SINAE a la emergencia nacional sanitaria por el coronavirus SARS-CoV-2. Se participó también en elaboración del Plan Nacional de Gestión Integral del Riesgo de Emergencias y Desastres en Uruguay, para el período 2020-2024.

Se trabajó en mejorar la imagen institucional tanto en los canales en redes sociales como en otros formatos de comunicación.

Nombre: Generar información estadística sobre mercado de empleo, las relaciones y condiciones laborales y la Seguridad Social

Descripción: Desarrollar un sistema de información y análisis de datos sobre el mercado de empleo, las relaciones y condiciones laborales y la seguridad social.

Generar y difundir información estadística certera con el fin de profesionalizar y ayudar en la negociación de los actores sociales.

Resultados:

Se suscribieron convenios con ANDE, INE, INACOOOP y Uruguay XXI para el intercambio de información sobre mercado de trabajo y seguridad social en función de las respectivas competencias de estas instituciones con el fin de generar análisis conjuntos para la mejora de la toma de decisión en esta materia

Se comenzó a trabajar en la generación de bases de datos históricas vinculadas con distintas variables de corte del mercado laboral, así como al sistema de previsión social (informalidad, accidentalidad, etc.) y para el fortalecimiento del proyecto de sistema ocupacional ONET. Para ello

se contó con la colaboración de 3 consultores como parte del Convenio marco de Colaboración con CEPAL.

Se trabajó en forma conjunta con INE y BPS para dar respuesta a las múltiples solicitudes de información del impacto de la crisis sanitaria en el empleo y la seguridad social.

Se realizaron análisis pertinentes para el asesoramiento al Comité Superior Tripartito en relación con los sectores afectados por la pandemia.

Como parte de la Secretaría Técnica de la Comisión para la Reforma de la Seguridad Social, se participó en la elaboración del diagnóstico y en diversos grupos de trabajo vinculados al procesamiento de bases de datos para los pilares contributivos y no contributivos de la seguridad social. En el segundo semestre del año, se coordinó el grupo técnico que elaboró el documento regional de mercado de trabajo.

La DINAE trabajó con DINATRA para la sistematización de los acuerdos salariales y no salariales de Consejos de Salarios en una plataforma que permite un mejor acceso a la información en tiempo real de las 249 mesas y trabajando también con DINAE en el análisis de los efectos la pandemia en el empleo y en la identificación y análisis de sectores prioritarios.

Además, se trabajó con INEFOP en la identificación de necesidades de información para la adecuación de la oferta de formación, así como en la evaluación de sus programas y de la Ley de Empleo Juvenil. Se elaboraron también informes de coyuntura del mercado laboral a nivel sectorial y departamental, así como un informe de la situación del trabajo doméstico y el impacto de la crisis sanitaria en el mismo.

### III. Evaluación global de la gestión 2020

Dada la situación de pandemia se realizó mucho esfuerzo en gestionar la continuidad de funcionamiento en situación de riesgo sanitario, por un lado en la aplicación de protocolos de trabajo, organización del trabajo a distancia y los servicios presenciales. Se implementaron rápidamente

ajustes y mejoras a los servicios en línea para evitar su interrupción. Se puede afirmar que se logró con éxito el objetivo en todo aquello que no fuera esencial o siendo esencial, estuviera limitado por la imposibilidad de mantener los protocolos de cuidados si el servicio se brindara al 100%.

Por otra parte, el volcado de recursos necesarios para gestionar la pandemia no impidió continuar trabajando en mejora en general. Se lograron continuar proyectos ya comenzados y concretar y comenzar otros.

Se continuó e impulsó el diálogo permanente con y entre los actores sociales involucrados para que la circunstancia extraordinaria de pandemia no comprometiera los objetivos del Ministerio.

En relación con el empleo y pese a por un lado la situación de pandemia y que la Dirección Nacional de Empleo se reestructuró organizativamente, los programas y servicios habituales no se vieron afectados, y los desafíos y metas planteadas se cumplieron ampliamente. El monitoreo del plan operativo 2020 arrojó que de 22 productos propuestos, se lograron alcanzar 15 productos en su totalidad (100%); 5 productos se lograron alcanzar en un porcentaje mayor a 50%; y 2 productos no se lograron cumplir (o se alcanzó en un porcentaje menor al 50% del producto planteado).

Aumentaron las actuaciones inspectivas en el marco del operativo "Trabajo responsable" a los efectos de controlar el cumplimiento de los protocolos elaborados para atender la emergencia sanitaria.

#### IV. Principales desafíos para el año 2021

Continuaremos brindando una respuesta eficiente pese a situación de pandemia.

Continuaremos en la mejora de los servicios brindados por MTSS, tanto en lo que refiere a los servicios presenciales, como los servicios en línea. Realizaremos una campaña de comunicación con el fin de difundir el portal denominado Mi Trabajo Futuro, a los efectos de que sea percibido

por la población como una herramienta para la toma de decisiones en lo que refiere al ámbito laboral.

Se continuará sirviendo de apoyo al resto de las unidades ejecutoras de cara a los desafíos que estas tienen por delante. A modo de ejemplo: reforma de la seguridad social y aumento considerable en la solicitud de prorrogas de seguro de desempleo, 9 ronda de Consejo de Salarios, presentación de nueva Ley de Empleo y mejora de los procedimientos inspectivos.

Generaremos mejoras edilicias en las oficinas de esta Secretaría de Estado.

Se unificará la Oficina de Trabajo de Libertad con la Oficina de Trabajo de Ciudad del Plata.

Implementaremos la pasarela de pagos, que permitirá un pago bancario de las deudas que se generen con MTSS, para lo cual, mejoraremos el Registro de Empresas Infractoras

Implementaremos un conjunto de indicadores de calidad de servicio de la DINATRA en las DIVISIONES de Consultas y Negociación Individual con el propósito de identificar oportunidades de mejora.

Se profundizará la profesionalización de los negociadores —tanto en negociación individual como en negociación colectiva— procurando implementar nuevas capacitaciones, así como empezar a sentar las bases de un marco regulatorio administrativo para su desempeño, a efectos de brindarle garantías a los funcionarios, en primer lugar, pero también a los actores sociales.

Se mantendrá el diálogo tripartito por el empleo de calidad y la sustentabilidad de las empresas en la modalidad de encuentros regionales. Por otro lado, se presenta el desafío de una nueva ronda de consejos de salarios, procurando encauzarla del mismo modo que se llevó a cabo durante 2020, aspirando a alcanzar el mayor número de acuerdos posible.

Implementaremos la entrada en vigencia del CIT 190.

Incrementaremos las respuestas adecuadas a las consecuencias de la crisis sanitaria por covid-19 y el enlentecimiento de la actividad

económica, procurando que las misas sean suficientes y con visión en la sustentabilidad de los ingresos de los trabajadores afectados por el covid-19.

Se continuará el proceso de reforma de la seguridad social, proceso fundamental en nuestro país que permitirá adecuar el sistema de seguridad social.

Se desarrollará el sistema de información relativo a las oportunidades de empleo y necesidades de formación profesional y su articulación con otros sistemas constituye uno de los principales desafíos para la construcción y gestión de conocimiento y la toma de decisiones de orientación de las políticas públicas concernientes.

Se formulará y pondrá en marcha de un plan de políticas de empleo que integre diferentes programas y servicios con carácter innovador en la respuesta a la problemática del empleo en contexto COVID-19 y post COVID-19. Se avanzará en la construcción y desarrollo de un sistema de monitoreo y evaluación del plan quinquenal y las principales acciones es otro desafío en relación con la calidad de los procesos, la orientación a resultados y al ciudadano y la evaluación del impacto de las políticas implementadas.





## Informe de gestión 2020

### 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.

#### II. Desempeño del año 2020

##### **AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO**

**PROGRAMA: 500 POLÍTICAS DE EMPLEO y 501 RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES**

#### **OBJETIVOS:**

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

Descripción: Liderar la mejora de los servicios de atención a la ciudadanía del MTSS 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:

Se habilitó la consulta laboral con liquidación a través de acceso en línea. Se creó la Solicitud de Prórroga de Subsidio por Desempleo para trabajo doméstico, atendiendo a las particularidades del sector.

Se puso a disposición el Registro Nacional de Clasificadores.

Se comenzó el desarrollo para habilitar los siguientes trámites en línea: Declaración de Teletrabajo, Denuncia de Derechos Fundamentales, Envío de Contrato para Solicitud de Audiencia vía Web.

Se optimizaron trámites en línea ya existentes para adecuarlos a la situación de emergencia sanitaria.

Se facilitó la recepción de documentación de distintos trámites por correo electrónico.

Se continuó trabajando en la pasarela de pagos que permitirá en el 2021 abonar Clausuras tardías y multas de la IGTSS por parte de la ciudadanía. Este proyecto está en curso dado que el sistema de pago involucra varios sistemas que están en continua evolución: el GRP (gestión de recursos) lleva las cajas y los registros contables ha estado sujeto a cambios importantes y el REI (registro de empresas infractoras), se está mejorando para facilitar su uso y a su vez se están completando los datos identificatorios de las empresas.

Proyecto O\*NET Uruguay – Mi Trabajo Futuro: Se desarrolló el prototipo del portal público que ofrecerá información y funcionalidad acerca de ocupaciones a la ciudadanía. Se está trabajando en la automatización de los procesos de encuestas y en el desarrollo de un sistema de calidad empresarial sostén del portal público antes mencionado.

Se renovó la información del portal de trámites del MTSS, a partir de la implementación por parte de AGESIC de un nuevo editor de trámites, que tiene por objetivo mejorar la presentación de la información de los trámites y servicios.

Se estableció una nueva normativa para la constitución de domicilio electrónico, resultando en un aumento en la cantidad de domicilios que se constituyen por mes. Esto se va a seguir profundizando ya que tiene un objetivo primordial de agilizar las notificaciones mediante el mecanismo electrónico, mejorando la eficacia y eficiencia de los recursos y servicios.

#### **PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES**

##### **OBJETIVOS:**

Nombre: Coordinar el intercambio de información con organismos en temas de trabajo, empleo y seguridad social

Descripción: Disponer por parte del MTSS de la información necesaria para su uso directo, su análisis y procesamiento y para la toma de decisiones, mediante la suscripción de convenios con las entidades públicas que la posean.

##### Resultados:

Se suscribieron convenios con ANDE, INE, INACOOOP y Uruguay XXI para el intercambio de información sobre mercado de trabajo y seguridad social en función de las respectivas competencias de estas instituciones con el fin de generar análisis conjuntos para la mejora de la toma de decisión en esta materia

Nombre: Proporcionar información estadística confiable a la ciudadanía y Unidades del MTSS

Descripción: Brindar acceso a información estadística que posea el MTSS en tema de trabajo, empleo y seguridad social y suministrar información relevante a todas las unidades ejecutoras para su uso y evaluación programas en la medida de las posibilidades

##### Resultados:

En el marco del Convenio marco de Colaboración del Ministerio con CEPAL, se contó con el apoyo de 1 consultor internacional y 2 nacionales para la generación de bases de datos históricas vinculadas con distintas variables de corte del mercado laboral (departamento, género, etnia, edad, trabajo decente, cooperativismo, pobreza, entre otros), así como al sistema de previsión social (informalidad, accidentalidad, etc.) y para el fortalecimiento del proyecto de sistema ocupacional ONET ya mencionado.

Se trabajó en forma conjunta con INE y BPS para dar respuesta a las múltiples solicitudes de información del impacto de la crisis sanitaria en el empleo y la seguridad social.

En el marco del Diálogo por el Empleo y la Sostenibilidad de las Empresas, se realizaron análisis pertinentes para el asesoramiento al Comité Superior Tripartito en relación con los sectores afectados por la pandemia.

Como parte de la Secretaría Técnica de la Comisión para la Reforma de la Seguridad Social, se participó en la elaboración del diagnóstico y en diversos grupos de trabajo vinculados al procesamiento de bases de datos para los pilares contributivos y no contributivos de la seguridad social. En el segundo semestre del año, se coordinó el grupo técnico que elaboró el documento regional de mercado de trabajo.

Se trabajó con DINATRA para la sistematización de los acuerdos salariales y no salariales de Consejos de Salarios en una plataforma que permite un mejor acceso a la información en tiempo real de las 249 mesas y trabajando también con DINAE en el análisis de los efectos la pandemia en el empleo y en la identificación y análisis de sectores prioritarios.

Además, se trabajó con INEFOP en la identificación de necesidades de información para la adecuación de la oferta de formación, así como en la evaluación de sus programas y de la Ley de Empleo Juvenil. Se

elaboraron también informes de coyuntura del mercado laboral a nivel sectorial y departamental, así como un informe de la situación del trabajo doméstico y el impacto de la crisis sanitaria en el mismo.

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

Descripción: Liderar la mejora de la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en aspectos vinculados a la planificación estratégica y organizativa, la gestión y desarrollo humano, la gestión de gobierno electrónico, la gestión de procesos y proyectos, 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 ha puesto énfasis en el abordaje de los impactos del COVID en la plantilla y en el registro de datos acerca del teletrabajo, así como del análisis cuantitativo y cualitativo de esos datos para incorporarlos en las futuras decisiones. Se desarrollaron estrategias de motivación atendiendo no solo a los factores sanitarios, esto es, a las condiciones laborales y de seguridad y salud sino a aquellas condiciones ambientales que estimulan la productividad y mejoran los ambientes laborales. Se trabaja en la identificación de condiciones que generan salario emocional, con el fin de buscar una mejora en la motivación y condiciones del funcionariado. Se realizaron encuestas sobre la adaptación al teletrabajo, se realizó un seguimiento a los funcionarios que padecieron Covid.

En relación con el Sistema transversal Quid, que brinda información en lo que respecta a trabajadores y empresas, se incorporó la información de empresas disponible de los sistemas legados SIP, Sipe y Venetus. Es posible visualizar las solicitudes de clausura y sus estados correspondientes. Se incorporaron datos históricos de empresas

vinculadas a una persona, históricas de categorías para una determinada empresa, históricas de horarios, históricos de remuneraciones, histórico de cargos y el historial de la persona frente al MTSS.

Auténtica: Se implementó un sistema centralizado de usuarios que permite gestionar de forma eficiente el acceso mediante distintos roles a las funcionalidades que ofrecen las aplicaciones del MTSS.

Se proveyó de infraestructura, herramientas y soporte para garantizar las distintas instancias de teletrabajo a los funcionarios.

Actividades de apoyo como integrantes del Sistema Nacional de Emergencias

Actividades de apoyo como integrantes del Sistema Nacional de Emergencias:

Participación en el diseño de un “Instrumento Sistematización y Evaluación de la respuesta SINAIE a la emergencia nacional sanitaria por el coronavirus SARS-CoV-2, desde la perspectiva de la Gestión Integral del Riesgo en Uruguay”, que constó de 4 etapas: conformación de Grupo de Trabajo Interinstitucional; elaboración de matrices de sistematización y análisis de gestión integral del riesgo; definición de variables, indicadores, atributos, identificación de medidas y efectos y por último, el diseño y desarrollo de un Software adecuado al instrumento, para lo que se avanzó en un ante-proyecto y en los requerimientos funcionales. También participamos en elaboración del Plan Nacional de Gestión Integral del Riesgo de Emergencias y Desastres en Uruguay, para el período 2020-2024.

Se realizó un esfuerzo especial a nivel comunicacional, de forma de mantener informada a la ciudadanía sobre las medidas implementadas por el MTSS para atender la emergencia sanitaria, utilizando para ello la página web y las redes sociales. En cuanto a la atención telefónica, aumentó 25% respecto al año anterior. Se destinaron nuevos ingresos de recursos humanos a fortalecer la atención telefónica.

Se trabajó en mejorar la imagen institucional tanto en los canales en redes sociales como en otros formatos de comunicación.

### III. Evaluación global de la gestión 2020

Dada la situación de pandemia, desde la Dirección General se aportó mucho esfuerzo en gestionar la continuidad de funcionamiento en situación de riesgo sanitario, por un lado en la aplicación de protocolos de trabajo, organización del trabajo a distancia y los servicios presenciales. Se implementaron rápidamente ajustes y mejoras a los servicios en línea para evitar su interrupción. Se puede afirmar que se logró con éxito el objetivo en todo aquello que no fuera esencial o siendo esencial, estuviera limitado por la imposibilidad de mantener los protocolos de cuidados si el servicio se brindara al 100%.

Por otra parte, el volcado de recursos necesarios para gestionar la pandemia no impidió continuar trabajando en mejora en general. Se lograron continuar proyectos ya comenzados y concretar y comenzar otros.

### IV. Principales desafíos para el año 2021

En el año 2021 continuaremos en la mejora de los servicios brindados por MTSS, tanto en lo que refiere a los servicios presenciales, como los servicios en línea.

Realizaremos una campaña de comunicación con el fin de difundir el portal denominado Mi Trabajo Futuro, a los efectos de que sea percibido por la población como una herramienta para la toma de decisiones en lo que refiere al ámbito laboral.

Se continuará sirviendo de apoyo al resto de las unidades ejecutoras de cara a los desafíos que estas tienen por delante. A modo de ejemplo: reforma de la seguridad social y aumento considerable en la solicitud de prórrogas de seguro de desempleo, 9 ronda de Consejo de Salarios,

presentación de nueva Ley de Empleo y mejora de los procedimientos inspectivos.

Generaremos mejoras edilicias en las oficinas de esta Secretaría de Estado.

Implementaremos la pasarela de pagos, que permitirá un pago bancario de las deudas que se generen con MTSS, para lo cual, mejoraremos el Registro de Empresas Infractoras

Finalmente, se trabajará en el sentido de optimizar la gestión en lo que refiere a la existencia y finalización de todos los contratos en los que sea parte la cartera, sistematizando los mismos y organizando un sistema de alarmas con el fin de tener presente el vencimiento de cada uno y así renegociar las condiciones, con el fin de optimizar la gestión.

## Informe de gestión 2020

### 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 por medio de la negociación, mediación, conciliación y prevención de los conflictos colectivos e individuales de trabajo, así como del asesoramiento en materia salarial y laboral con el objetivo de asegurar la justicia y la paz social.

#### II. Desempeño del año 2020

#### **ÁREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO**

#### **PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES**

#### **OBJETIVOS:**

Nombre: Prevenir los conflictos laborales, promoviendo relaciones laborales armónicas, en que los legítimos conflictos de interés y/o jurídicos se sustancien por medio del diálogo y la negociación.

Descripción: Brindar asistencia a las partes a los efectos de lograr un buen entendimiento, asegurando los derechos de éstos en el marco del cumplimiento cabal de las regulaciones en materia laboral.

Indicador de SPE es:

- Negociación colectiva:

Se atendieron 1.254 conflictos colectivos, de los cuales el 71,15% alcanzaron acuerdos (total y parcial). Fuente: Memoria Anual.

Los motivos más frecuentes de solicitud de audiencia fueron temas en los que el sindicato entiende que se "lesiona el interés colectivo sindical" (31,4%), seguidos por el "cumplimiento de la normativa" (24,2%) y los problemas vinculados al "empleo y viabilidad de la empresa" (21,4%). Solamente el 2,5% de los motivos consignados refieren a medidas sindicales o incumplimiento de los mecanismos de prevención de conflictos.

El porcentaje de conflictos atendidos en el período que corresponde a este informe, representa un 83% de los conflictos atendidos en igual período del año anterior.

#### CONSEJOS DE SALARIOS - OCTAVA RONDA DE NEGOCIACIÓN SALARIAL

En virtud de lo Resuelto en el Consejo Superior Tripartito el 7 de julio de 2020, se convocó a la 8ª ronda de negociación salarial, con las características especiales motivadas en la pandemia COVID-19, que determinaron que las negociaciones se llevaran a cabo exclusivamente en los Grupos Madres, salvo la apertura de Subgrupos en aquellos grupos que por dicho acuerdo fueron excluidos de los lineamientos.

- De los 24 Grupos de Actividad 22, se encontraban con acuerdos vencidos.
- Se abrieron 35 Unidades de Negociación (entre grupos, subgrupos y bandejas).
- Se llegó a 17 acuerdos tripartitos.
- Se votaron 2 Acuerdos entre el PE y los trabajadores.
- Se votaron 10 Acuerdos entre el PE y los empleadores.
- Se enviaron 2 Proyectos de Decreto al PE.

Por su parte, el equipo de dirección de la U. E. llevó a cabo 742 reuniones, con una u otra parte y con ambas la mayoría de las veces, tendentes a evitar o solucionar situaciones de conflicto, a destrabar acuerdos en el marco del Consejo de Salarios o a realizar seguimientos de situación de empresas que atraviesan situaciones críticas. Las mismas contemplaron a lo largo del período marzo-noviembre las diferentes medidas por COVID-19, por lo que se utilizaron ambas metodologías: presencial y virtual.

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

Se realizaron 4 reuniones del Consejo Superior Tripartito del sector público.

El 10 de diciembre se firmó el preacuerdo entre el Poder ejecutivo y COFE en el Consejo de Rama de Administración Central y Entes no comerciales que tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

Fuente: Memoria Anual.

Nombre: Fortalecimiento de la profesionalización de los negociadores.

Descripción: Dotar al equipo de negociadores de herramientas que le permitan incidir en su función. Capacitar y regular su situación jurídica promoviendo principios como neutralidad, imparcialidad, escucha activa, actitud del facilitador y creatividad al momento de buscar soluciones a los conflictos.

A pesar de que este año estuvo marcado por la pandemia, dificultando la capacitación de los funcionarios, se realizaron 97 inscripciones para capacitaciones brindadas de forma virtual por parte de la ENAP, la IGTSS y CADE.

Nombre: Reducir el tiempo de procesamiento entre las solicitudes de servicios y la realización de los mismos.

Descripción: Reducir el tiempo de procesamiento entre las solicitudes de servicios y la realización de los mismos, mediante la reestructura de la División Consultas y Negociación Individual.

En lo que hace a la División Consultas, ésta atendió 51.379 consultas (indicador SPE: Porcentaje de acuerdo en audiencias individuales – 4.773 acuerdos, equivalente al 43,81%):

- 39.253 consultas laborales:
  - Presenciales – 9.272
  - Web y correo electrónicos – 29.962
  - Consultas por expedientes (incluyendo oficios) – 19
- 12.126 consultas salariales – Departamento de Salarios.
- 2.804 acuerdos voluntarios alcanzados.

Las consultas agendadas fueron 11.135 con un 33,85% de ausentismo.

Se registró un importante cambio cualitativo en las modalidades de consulta virtuales, siendo oportuno consignar que se registró un crecimiento del 486,87% de respuestas a consultas vía web y correo electrónico y que el tiempo promedio entre una solicitud de agenda y la atención efectiva, que hasta el inicio de la emergencia sanitaria había alcanzado a un mes, ha pasado a ser de una semana (promedio) al cierre de este informe. Con respecto a las consultas web, específicamente, se han incrementado notoriamente ya que se les habilitó usuario a todos los profesionales de la División, lo que hasta marzo de éste año estaba limitado a dos o tres personas. El tiempo medio de respuesta de

consultas web es de 48 a 72 horas. El registro de casos vinculados a género y trabajadores migrantes indicó 332 consultas de género y 1.763 consultas de trabajadores migrantes.

En cuanto a la División Negociación Individual, los datos son los siguientes:

- Audiencias realizadas – 11.049, de las 19.205 agendadas – 57,5%
- Audiencias plurales – 935 (con 5 o más citantes)
- Audiencias dejadas sin efecto - 2529 – 13,16% de las audiencias agendadas
- Usuarios atendidos – 76.820
- Porcentaje de acuerdo en audiencias individuales (indicador SPE) – 43,81% (4.773 acuerdos)
- Pasaron a vía judicial – 53,39% (4.955), sin incluir las audiencias dejadas sin efecto, las prórrogas y las plurales.
- El 2,8% refiere a audiencias de acta unilateral (9), acuerdo parcial (68) o aclaración de situaciones laborales (309).
- Montos acordados - \$ 476.360.000 y U\$S 138.300
- Multas tramitadas por incomparecencia de empresas – 5.681 – 29,6% de audiencias agendadas.
- Inmigrantes atendidos: 56 - Femenino 17 – Masculino 39.
- Agenda de atención a los usuarios – promedio entre 12 y 15 días, siendo 10 días el plazo mínimo legal.

Aunque dependientes de la División Multas y Contencioso Judicial, por su estrecha vinculación con las divisiones de DINATRA referidas precedentemente, corresponde informar:

Sector Multas y Demandas:

- Expedientes Entrados: 3.317

- Vistas Notificadas: 2.547
- Resoluciones Notificadas: 1.144
- Proyectos de Resolución elevados: 466
- Recursos y Peticiones Resueltos 33
- Archivos: 660
- Monto Cobrado: \$ 2.349.409 (71% más que en 2019)

Sector Contencioso Judicial:

- Demandas Presentadas: 305
- Reinscripciones de Embargos: 320
- Monto Cobrado: \$ 935.535 (61% más que en 2019)

Otro tanto puede decirse la Comisión de Clasificación y Agrupamiento de Actividades Laborales, con directa incidencia en las divisiones Consultas, Negociación Individual y Negociación Colectiva. Se realizaron 24 reuniones tripartitas de la Comisión, de las cuales 17 se realizaron en forma digital, con un promedio de 10 expedientes tratados por reunión. Se dictaron 69 resoluciones de clasificación de empresas, se iniciaron 75 nuevos trámites de clasificación en el periodo que abarca este informe.

Fuente: Memoria Anual.

Nombre: Reorganizar y actualizar la información relativa a los Consejos de Salarios.

Descripción: Crear un registro de todas las instancias que celebren los diferentes grupos, ordenando las pautas y acuerdos a los efectos de facilitar su consulta.

Se continuó desarrollando el sistema de registro de las instancias de negociación y sus resultados, con fines estadísticos y para la toma de decisiones y se inició el desarrollo de una nueva manera de registrar los laudos y las actas de ajustes.

### **III. Evaluación global de la gestión 2020**

La evaluación de la gestión 2020 es positiva en el contexto singular que significó la emergencia sanitaria aún vigente. En ese sentido, la DINATRA impulsó decididamente el diálogo permanente con y entre los actores sociales involucrados para que la circunstancia extraordinaria de pandemia no comprometiera los objetivos del Ministerio ni los específicos de la propia DINATRA.

El empleo de las herramientas de comunicación digital fue creciente en todas las áreas de la U. E., tanto para el trabajo administrativo como para las capacitaciones y la negociación colectiva. Y, de hecho, a partir de la experiencia hay lecciones aprendidas que resultaron útiles también para 2021 y lo serán para la etapa post-pandemia sin duda alguna.

### **IV. Participación ciudadana**

#### **IV.1 Ámbitos de participación ciudadana**

La U. E. en el 2020 ha contado con varios ámbitos de participación ciudadana:

**CONSEJO SUPERIOR TRIPARTITO**, instancia de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales, es integrado por seis delegados del Poder Ejecutivo, y seis delegados de cada una de las organizaciones más representativas de los empleadores y de

los trabajadores, reuniéndose un total de siete veces en el año 2020. Los temas tratados fueron principalmente los lineamientos para la Octava Ronda Salarial e informe sobre la marcha de la ronda, la creación de la comisión del "Diálogo Social Tripartito por el empleo de calidad y la sustentabilidad de las empresas" y la presentación de un posterior informe, la presentación de un proyecto de ley sobre Personería Jurídica de las Organizaciones Profesionales, la creación de una comisión sobre las observaciones de la OIT en relación a la queja presentada por el sector empleador, indicadores de seguro por desempleo, y la creación de Consejos Tripartitos Sectoriales en Turismo, Arte Entretenimiento y Recreación, Transporte y Almacenamiento, Comercio y Citrícola.

**COMISIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO POR EL EMPLEO DE CALIDAD Y LA SUSTENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS.** Entre el 29 de julio y el 9 de octubre, se reunió en seis ocasiones, en que las partes produjeron documentos e intercambiaron diferentes propuestas para el análisis de la situación en las peculiares circunstancias actuales.

El MTSS presentó a las partes un documento conteniendo: 1) Medidas para recuperar el empleo y para promover la sustentabilidad de las empresas. 2) Información sobre algunas de las medidas de promoción del empleo a) beneficios para empresas que reincorporan trabajadores. b) informe sobre prórrogas de seguro por desempleo. 3) Un compendio de la normativa aprobada a fin de promover el empleo y la sustentabilidad de las empresas.

**CONSEJO TRIPARTITO SECTORIAL DE TURISMO.** Se convocó a su primer sesión en diciembre de 2020 y continúa su actividad, el mismo es de integración tripartita y reúne a diferentes actores sociales del sector en sentido amplio, participando por el sector empleador: CAMTUR, AUDAVI, ARHU, CAMBADU, por el sector de los trabajadores: el SUGHU, CUESTA DUARTE PIT-CNT, el SINDICATO ÚNICO Buquebus y el SUTTU, por el



Poder Ejecutivo: lo integra la DINATRA, DINA E y DINASS; y también participa el INEFOP. El consejo es un ámbito de diálogo e intercambio entre los actores sociales del sector turístico a los efectos de lograr un apoyo que se ajuste a las necesidades propias del mismo. Producto del intercambio han surgido medidas concretas que se encuentran plasmadas en diferentes normas. Se ha propuesto asimismo trabajar en identificar las diferentes actividades que integran el sector y su transversalidad para fortalecer y optimizar los apoyos.

#### **CONSEJO SUPERIOR DE NEGOCIACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO.**

Instancia integrada por dos representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Economía y Finanzas, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina del Servicio Civil y ocho representantes de las organizaciones sindicales más representativas de funcionarios públicos a nivel nacional. Se concretaron cuatro reuniones, a saber:

- Introdutoria de la nueva administración.
- Se recibieron consultas y petitorios del PIT – CNT.
- Se comunicaron las pautas generales en materia salarial del sector público a ser incluidas en el Proyecto de Ley de Presupuesto. Se realizó la convocatoria a las distintas Ramas (Administración Central, Enseñanza, empresas públicas, etc).
- Se hizo un avance más específico sobre los temas presupuestales, al estar próximos a la presentación por parte del Poder Ejecutivo del Proyecto de Ley de Presupuesto.

**MESA COORDINADORA DEL CONSEJO SUPERIOR TRIPARTITO.** La misma consiste en un ámbito derivado del propio Consejo Superior Tripartito el cual delega en ella determinadas tareas tales como, establecer orden del día y convocatoria al órgano de gobernanza, poner a consideración de las partes las actas de las sesiones del Consejo Superior Tripartito, tratar los expedientes puestos a su consideración y emitir informe sobre

recursos interpuestos por diferencias inherentes a la clasificación de empresas ante los Consejos de Salarios. Dicha mesa se reunió en cinco ocasiones, siendo los temas tratados, el curso de la Octava Ronda Salarial, así como las peticiones ingresadas al CST y los recursos interpuestos sobre la clasificación de empresas.

#### **COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN Y AGRUPAMIENTO DE ACTIVIDADES LABORALES.**

La mesa coordinadora se reunió en cinco ocasiones. Siendo los temas tratados, el curso de la Octava Ronda Salarial, así como las peticiones ingresadas al CST, así como la solicitud de informes a las partes respecto de los recursos interpuestos sobre la clasificación de empresas.

**5) CONSEJOS DE SALARIOS** – Son depositarios de la Negociación Colectiva Privada y Pública, conformados en 24 Grupos de Actividad Privada diferentes, con los correspondientes subgrupos más el grupo del Sector Público. Los grupos tienen una integración tripartita a través de Delegados del Poder Ejecutivo y de los 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, formando ámbitos específicos con los actores sociales involucrados.

Fuente: Memoria Anual.

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

En el Consejo Superior Tripartito por consenso de sus integrantes acordó solicitar a los Consejos de Salarios atender los lineamientos del Poder Ejecutivo correspondientes a la Octava Ronda Salarial, asimismo se presentaron informes respecto al curso y los resultados de la Octava Ronda de Consejos de Salarios.

También la Dirección Nacional de Trabajo participó activamente en talleres con trabajadores migrantes y/o víctimas de trata, en conjunto con diferentes ONG y representantes de la Sociedad Civil en la Junta Nacional de Migración, en donde se brindaron charlas informativas sobre derechos laborales, siendo coordinados por la Unidad de Migración del MTSS.

#### **V. Principales desafíos para el año 2021**

La emergencia sanitaria aún vigente nos obliga a redoblar esfuerzos para sortearla sin comprometer nuestros objetivos, como durante 2020.

En lo que refiere a 2021, además de continuar cumpliendo con los grandes objetivos trazados, se nos presentan desafíos nuevos, algunos de naturaleza estrictamente interna y otros que surgen de la interacción con los actores sociales.

En lo que es estrictamente interno, continuamos con el desafío de mejorar la calidad de los servicios prestados.

En tal sentido, por un lado, se ha puesto en marcha un plan de indicadores de servicio de la U. E. en las áreas de Consultas y Negociación Individual con el propósito de mensurar la calidad de ambos servicios a efectos de detectar las debilidades para mitigarlas y, si es posible, superarlas. El plan de trabajo ya se encuentra en etapa de implementación.

Por otro lado, apuntamos a mejorar las relaciones laborales en el marco de las negociaciones en el MTSS. Con este fin debe profundizarse la profesionalización de los negociadores —tanto en negociación individual como en negociación colectiva— procurando implementar nuevas capacitaciones, así como empezar a sentar las bases de un marco

regulatorio administrativo para su desempeño, a efectos de brindarle garantías a los funcionarios, en primer lugar, pero también a los actores sociales.

En lo que refiere a la interacción con los actores sociales, por un lado tenemos el desafío de continuar manteniendo el diálogo tripartito por el empleo de calidad y la sustentabilidad de las empresas, en la modalidad de encuentros regionales. Por otro, se presenta el desafío de una nueva ronda de consejos de salarios, procurando encauzarla del mismo modo que se llevó a cabo durante 2020, independientemente de cuáles sean las pautas de ajuste que finalmente se definan en el Poder Ejecutivo para dar marco al proceso de negociación. En definitiva, se aspira alcanzar el mayor número de acuerdos posible (al menos igualar la cantidad del 2020), sin perder de vista que los conflictos de intereses son naturales y legítimos, que los actores actúan con plena libertad e independencia y que, por ambas razones, excede la capacidad de mediación de la U. E. que la divergencia de intereses no pueda resolverse en acuerdos de largo plazo.

## Informe de gestión 2020

**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 2020

#### **AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO**

#### **PROGRAMA: 500 - POLÍTICAS DE EMPLEO**

#### **OBJETIVOS:**

Nombre: Identificar necesidades formativas en el corto y mediano plazo, a nivel sectorial y territorial, asegurando su calidad a través de la supervisión, formulando herramientas prospectivas de empleo y formación profesional.

Se diseñó la metodología prospectiva de investigación y relevamiento de necesidades de empleo y formación profesional a nivel sectorial a aplicar en contexto COVID-19, en coordinación con la UETSS; se realizó el Estudio exploratorio para definir estratégicamente los sectores a priorizar para el estudio prospectivo en contexto COVID-19; se aplicó el diseño metodológico prospectivo en 7 sectores priorizados en contexto COVID-19: Turismo -alojamiento-, Trabajo Doméstico, Comercio, Logística, Industria alimenticia -cárnica-, Industria Química-farmacéutica, Artes y entretenimientos -Industrias creativas; con el apoyo de OPP, MINTUR, MEC, MIEM, DINATRA, INEFOP, CETP – UTU, UTEC, ANII, CEFORTH, INAC, INALOG, FUECYS, SUGHU, CAMTUR, LACCU, SUTD, CITIOTE, CEDU. El desarrollo y cumplimiento a cabalidad de estas actividades, implicó un gran desafío institucional, en el marco de una reestructura organizativa, en la que el desarrollo de insumos de información para la toma de decisiones es clave; se superaron las metas planteadas.

Se presentó proyecto ante el Programa Eurosocial+ solicitando asistencia técnica para la construcción de un sistema de prospección de oportunidades de empleo y necesidades formativas, con base en la acumulación institucional y la experiencia europea. Este proyecto fue aprobado y se ejecuta en 2021.

A su vez, se continuaron evaluando las solicitudes de ampliación de prácticas formativas en el marco de la Ley de Empleo Juvenil; articulando con programas y servicios con INEFOP; conduciendo la Comisión Interinstitucional de Uruguay Certifica (certificación de competencias).

- COMAP: Evaluación del Indicador sectorial formación continua y capacitación para 8 propuestas.
- URUGUAY XXI Evaluación y aprobación de 29 propuestas de formación, para 1007 personas trabajadoras, de las cuales 460 son nuevos puestos

**Nombre:** Desarrollar políticas activas de empleo, acorde a las necesidades del mercado de trabajo, con énfasis en los colectivos con mayores dificultades para su inserción o reinserción laboral, a partir de la revisión de los actuales dispositivos.

La DINAE se ha propuesto diseñar, implementar, monitorear y evaluar un plan nacional de empleo. Las metas planteadas para 2020 incluían la revisión y análisis de los programas y servicios existentes desde una perspectiva integral y sistémica, plasmándose en el documento “Revisión, análisis y propuesta de Servicios”; y la elaboración de nuevo marco normativo, que sí fue elaborado, y será presentado al Parlamento en mayo 2021.

Se destaca que en 2020 se presentó ante el Programa Eurosocial+ de la Unión Europea y se aprobó, un proyecto de cooperación técnica para la formulación del Plan, incluyendo el plan de implementación y de monitoreo; este plan deberá contemplar los desafíos actuales del mercado de trabajo, promoviendo la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos, entre otros, jóvenes, mujeres y mayores de 45 años. El marco normativo elaborado recoge esas necesidades, ordenando los programas y servicios ya existentes. Vale destacar el interés en seguir avanzando en Empleos Verdes, a través de la participación en el Programa PAGE y la elaboración de un Proyecto piloto de empleo verde juvenil. A su vez, se formuló el proyecto MUJERES EN EL SECTOR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, en el marco de la iniciativa de la Comisión de la Unión Europea Desarrollo en Transición, liderado por la Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional. Estos proyectos forman parte de uno de los componentes del Plan y se implementará a partir de 2021; en el caso del segundo con una duración de 24 meses y financiación compartida entre Unión Europea, presupuesto MTSS/DINAE y aportes de los socios INEFOP e INMUJERES; La Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI) y los Gobiernos Departamentales de los departamentos de intervención del proyecto apoyan la iniciativa.

Conforme avanza la formulación e implementación del Plan se continúan desarrollando los programas y servicios existentes relativos a empleo juvenil, emprendimientos productivos, servicios públicos de empleo en articulación con INEFOP.

|  |      |
|--|------|
| Intermediaciones laborales Ley de Empleo Juvenil                         | 1491 |
| Intermediaciones Programa Temporal de Subsidio al Empleo                 | 892  |
| Número de emprendimientos financiados                                    | 31   |
| Número de orientaciones laborales brindadas                              | 5381 |
| Número de intermediaciones laborales de CEPE/CEFOP informática x demanda | 273  |

Fuente: Vía Trabajo

- Se lanzó y ejecutó la novena edición del programa Yo Estudio y Trabajo, con 608 puestos de trabajo en 37 empresas de 57 localidades de los 19 departamentos; se gestionaron los registros de Artistas y oficios, Clasificadores, Agencias de Empleo Privadas, Obra pública, Talleres Protegidos.
- En Vía Trabajo se registraron 75.791 personas que han completado/actualizado su perfil laboral; 154 ofertas laborales; 19.263 recepciones; 103 demandas; 696 puestos solicitados; 43.980 nuevos trabajadores registrados; 1.140 nuevas empresas registradas; 70 usuarios diarios atendidos en mesa de ayuda.

**Nombre:** Contribuir desde un rol protagónico a la jerarquización de los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional como espacio de diálogo social instituido en estos temas, para su mejor posicionamiento en la formulación de propuestas de políticas y planes acordes con las particularidades locales.

Se elaboró propuesta de cambio en la ley 18.406, consignando la integración cuatripartita expresa de los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional (MTSS, Gobierno departamental, representantes de trabajadores y de empleadores) y la conducción en la órbita de la DINAE. Se presentó al Parlamento en la ley de presupuesto nacional y fue aprobado.

Se elaboraron una serie de documentos que contribuyen a la implementación de un rol más protagónico de los representantes DINAE en los territorios y en los Comités Departamentales:

- Modelo de Abordaje Territorial,
- Rol del MTSS en los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional,
- Criterios de Representación Institucional.

### **III. Evaluación global de la gestión 2020**

La DINAE formuló, aprobó y puso en marcha una reestructura organizativa y planificación quinquenal durante 2020, con la asistencia técnica del Programa Eurosocial+. La reestructura implicó reconfiguración de funciones, reasignación de encargaturas de división, redistribución de los funcionarios en las nuevas unidades organizativas, readecuación de la planta física; todo en contexto de pandemia, alternando trabajo presencial y virtual. Este marco es relevante a la hora de realizar una evaluación global de la gestión, en tanto insumió importante tiempo de trabajo el proceso de apoyo al cambio. Sin embargo, los programas y servicios habituales no se vieron afectados, y los desafíos y metas planteadas se cumplieron ampliamente, como demuestran los datos:

|   |      |
|---|------|
| Intermediaciones laborales Ley de Empleo Juvenil  | 1491 |
| Intermediaciones Programa Temporal de Subsidio al | 892  |

|  |      |
|--|------|
| Empleo   |      |
| Número de emprendimientos financiados                                    | 31   |
| Número de orientaciones laborales brindadas                              | 5381 |
| Número de intermediaciones laborales de CEPE/CEFOP informática x demanda | 273  |

Fuente: Vía Trabajo

En función de lo anterior se destaca el desarrollo de los estudios prospectivos para apoyar la toma de decisiones informada tanto por parte del ministerio en materia de empleo y formación profesional, como de otros organismos y actores del mundo del trabajo.

La sustentabilidad del desarrollo, desde Dinae se trabaja entre otros componentes en el abordaje del enverdecimiento del empleo.; la participación en grupo interinstitucional de trabajo sobre economía verde inclusiva y empleo decente (Programa PAGE) y el Proyecto piloto de empleo verde juvenil, los aportes a la ley de Gestión integral de Residuos y Uruguay Clasifica son claves en tal sentido.

En materia de integración regional se participa de las reuniones técnicas del subgrupo de trabajo N° 10 “Asuntos laborales, empleo y seguridad social”, que está retomando el trabajo entorno a la facilitación de la circulación de personas trabajadoras en el MERCOSUR.

A nivel mundial, a través de la representación en la Asociación Mundial de los SPE (AMSPE) se participó en el proyecto SamPes, método de autoevaluación para mejorar las competencias de los Servicios Públicos de Empleo.

DINAE tiene a su cargo la Secretaría de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, dicha Comisión se coordinan y articulan diversas acciones vinculadas al colectivo de personas con discapacidad.

El monitoreo del plan operativo 2020 realizado en marzo 2021 arrojó que “según lo previsto en el POA, las cuatro Divisiones se propusieron

alcanzar 22 productos a lo largo del año 2020. A la fecha de marzo de 2021 se lograron alcanzar 15 productos en su totalidad (100%); 5 productos se lograron alcanzar en un porcentaje mayor a 50%; y 2 productos no se lograron cumplir (o se alcanzó en un porcentaje menor al 50% del producto planteado). Se puede señalar, por ende, que 2/3 del total de productos comprometidos fueron logrados en su totalidad. Y como dato relevante a señalar, ya en diciembre 2020 se había alcanzado casi la totalidad de avances registrados con “corte a marzo 2021” (a modo de ejemplo, ya 14 productos se habían completado por entonces)<sup>i</sup>.

#### **IV. Participación ciudadana**

##### **IV.1 Ámbitos de participación ciudadana**

Diálogo social institucionalizado a través de la participación en todos los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional, de representantes del sector empresarial, del sector de trabajadores y del gobierno departamental, además de DINAE, con capacidad de iniciativa y toma de decisiones sobre propuestas a elevar al Consejo Directivo de INEFOP; la frecuencia de reunión habitualmente es mensual, en contexto de pandemia esto se ha visto alterado, debiéndose pasar a funcionamiento virtual, llevando un proceso de adaptación.

La gobernanza de Uruguay Certifica está integrada por representantes de trabajadores y empleadores en la Comisión interinstitucional que preside la DINAE.

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

En los estudios prospectivos la participación de los sectores productivos a través de representantes y expertos designados por empleadores y trabajadores es parte de la metodología implementada.

En el marco de la formulación del Plan Integral de Promoción del Empleo, se prevé la participación de los actores sociales en las diferentes fases.

#### **V. Principales desafíos para el año 2021**

El desarrollo del sistema de información relativo a las oportunidades de empleo y necesidades de formación profesional y su articulación con otros sistemas constituye uno de los principales desafíos para la construcción y gestión de conocimiento y la toma de decisiones de orientación de las políticas públicas concernientes.

La formulación y puesta en marcha de un plan de políticas de empleo que integre diferentes programas y servicios con carácter innovador en la respuesta a la problemática del empleo en contexto COVID-19 y pos COVID-19 se presenta como otro desafío central.

El apoyo al desarrollo territorial en materia de empleo y formación a través de los representantes en cada departamento es crucial en esta etapa.

Avanzar en la construcción y desarrollo de un sistema de monitoreo y evaluación del plan quinquenal y las principales acciones es otro desafío en relación con la calidad de los procesos, la orientación a resultados y al ciudadano y la evaluación del impacto de las políticas implementadas.

---

<sup>i</sup> Informe de monitoreo DINAE, PME abril 2021

## Informe de gestión 2020

**INCISO: 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

**UE: 004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior**

### I. Misión

La DI.NA.CO.IN. Tiene como cometidos la coordinación y ejecución de todos los programas y políticas formuladas por el Jefe del inciso y las restantes unidades ejecutoras en el interior del país. Es responsable de todos los procedimientos en materia de conflictos individuales y colectivos dentro de sus competencias, asesoramiento ante consultas laborales, denuncias, apertura y clausura de empresas, entre otros; a través de las más de 40 oficinas.

### II. Desempeño del año 2020

#### **AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO**

#### **PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES**

#### **OBJETIVOS:**

Nombre: Fortalecimiento institucional extendiendo las políticas del MTSS y mejora de gestión de las unidades

Descripción: Reorganizar las oficinas completando y distribuyendo recursos humanos para mejorar servicios primando la mejora paulatina del porcentaje de acuerdos celebrados.

Capacitar internamente a los funcionarios y externamente a los operadores en los sistemas de autogestión tanto para los servicios a los

usuarios como para obtener los datos estadísticos reales a través del ingreso total de información a los sistemas.

Participar en comisiones interinstitucionales a todo nivel y con otras Direcciones para tareas en conjunto.

Junto con la Gerencia de Comunicación, hemos renovado parte de la cartelería de identidad exterior en las Oficinas de Trabajo de Artigas y Canelones.

Se proyectaron las cartelerías para las oficinas ubicadas en Paso de los Toros, Castillos, Rocha, Chuy, Lascano que se instalarán a principios del año próximo.

Se adquirieron almanques para todos los funcionarios de la U.E con los contactos telefónicos de cada una de las Oficinas del Interior del país para facilitar la comunicación.

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 Oficinas de Trabajo y del subrogante en los casos que corresponda, 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 por mudanza de nuestra oficina ubicada en Artigas, así como también el acondicionamiento eléctrico, para favorecer las condiciones laborales y de acceso a nuestros usuarios, seleccionado un local más amplio y funcional.

Se inician y avanzan las obras para la inauguración de la oficina de Paso de los Toros, en un nuevo local para el año entrante.

Continuando con las mejoras ya implementadas, en el presente ejercicio se atendieron las necesidades de mobiliario en las Oficinas de Artigas.

Se prevé la mudanza de la Oficina de Paso de los Toros para el año próximo con nuevo mobiliario y equipamiento, complementando la carencia de extintores, escritorios, mesas, archivadores y/o sillas, logrando mantener un ambiente de trabajo funcional, personalizado y estético.

Se adquirieron 10 Tablets para profesionales o jefes de oficinas de acuerdo a la demanda, apoyando las políticas estatales del teletrabajo.

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 cuenta con stock de teclados y mouses, teléfonos inalámbricos, telefaxes y monitores LED para solucionar inconvenientes que se susciten con los mismos. Se continúa con el soporte técnico por parte de los funcionarios de nuestra Unidad Ejecutora, de actualización, reparación y asistencia técnica remota.

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.

Brindamos apoyo a la DI.NA.SS. para el procesamiento de datos de prórrogas de seguro de desempleo. Se da resolución a los problemas y consultas de los usuarios, así como también apoyo constante a las áreas de Administración de Personal, Departamento de Selección y Capacitación en todas las tareas afines, manteniendo contacto directo con los funcionarios de las áreas mencionadas. Integramos Tribunales internos y externos.

Además, se realizó una reestructura de los RRHH profesionales en las Oficinas de Trabajo del Interior del país, optimizando tiempos y recursos económicos para brindar un mejor servicio a los usuarios.

DINACOIN en el año 2020 realizó un total de 29 actualizaciones de formularios e instructivos junto al Área de Calidad y Mejora continua.

En base al análisis realizado al inicio de la presente administración, se promovió la capacitación de los funcionarios a través de cursos impartidos por la ENAP, AGESIC, el CADE y MIDES. Los cursos fueron dictados en las modalidades, Zoom, Virtual, Plataforma de AGESIC y Moodle del M.T.S.S, generando 344 cupos, con distintas cargas horarias.

Las acciones formativas presenciales por motivo de la pandemia no se han realizado.

En la Oficina de Ciudad del Plata en el período comprendido entre el 14/07/20 al 04/08/2020, se dictó curso a través de la Comisión Departamental de Empleo y Formación Profesional de San José e INEFOP, de Atención al Cliente y Logística, teniendo como público objetivo: trabajadores desocupados y/o con capacidades diferentes.

Debemos destacar que aún con la particularidad sanitaria varios de nuestros funcionarios profesionales y jefes de Oficina, realizaron jornadas de difusión de los derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, para estudiantes de diversos centros educativos y/o entidades de interés social en: Artigas, Atlántida y Melo.

En enero y febrero 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.

Posteriormente se participó en las Mesas Interinstitucionales de Políticas Sociales, Comisión Nacional Honoraria de Discapacidad, Comisión de Género, Mesa Junta local de Drogas, Mesa de Ruralidad, todo esto a



nivel departamental en Artigas, Atlántida, Colonia, Mercedes, Minas, Salto, San José y Trinidad.

Se participó en el Primer Encuentro Anual entre Consejo y Comisiones Departamentales de Violencia de Género, en el mismo se trabajó sobre un Plan de Acción Nacional.

En el Dpto. de Flores la Comisión de Violencia de Género se trasladó hacia dos centros poblados rurales, para brindar información sobre el trabajo de la misma.

Se participó en todos los talleres referentes a la Comisión de Igualdad de Género.

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.

Nombre: Mejorar el porcentaje de acuerdos en conflictos colectivos e individuales

Descripción: Fomentar la mediación en conflictos colectivos e individuales mejorando el porcentaje de acuerdos.

Se atendieron en las Oficinas de Trabajo del interior del país un total de 7.227 conflictos individuales, obteniendo en 3208 instancias acuerdo, representando un 44.39% del total, incrementando en un 6,7% los acuerdos respecto al año anterior.

Se realizaron 204 intervenciones en el área de conflictos colectivos de trabajo que corresponden a 200 conflictos en la actividad privada los cuales fueron resueltos el 42,65%, el 28,93% no acuerdo y el 28,42 %

quedaron sin efecto y 4 en la actividad pública, de los cuales 2 se resolvieron, 1 solicitó pase a la DINATRA y 1 se prorrogó para el 2021. Habiendo incrementado en un 11,75% los acuerdos respecto al 2019.

Además se atendieron un total de 1.825 acuerdos voluntarios, disminuyendo en un 12,22% con respecto al año 2019.

También se realizaron un total de 25.225 consultas, disminuyendo éstas últimas en un 27,89% con respecto al año 2019, debido a la disminución de la presencialidad en las Oficinas de Trabajo del Interior del país.

### III. Evaluación global de la gestión 2020

- Se realizaron mejoras edilicias por mudanza, para favorecer las condiciones laborales y de acceso a nuestros usuarios.
- Hemos adquirido Tablets, apoyando las políticas estatales del teletrabajo para profesionales o jefes de oficinas en función a la demanda.
- Se mudó la Oficina de Trabajo de Artigas.
- Se avanzó en la renovación de cartelería identificadora en todas las Oficinas.
- Se capacitó a los funcionarios de manera virtual para continuar con la mejora de la calidad del servicio brindado a los usuarios.
- Nos hemos incorporado al proyecto institucional de notificaciones electrónicas.
- Brindamos apoyo a la DI.NA.SS. para el procesamiento de datos de prórrogas de seguro de desempleo.

- Se realizó una reestructura de los RRHH profesionales en las Oficinas de Trabajo del Interior del país, optimizando tiempos y recursos económicos para brindar un mejor servicio a los usuarios.

#### **IV. Participación ciudadana**

En enero y febrero 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.

Posteriormente se participó en las Mesas Interinstitucionales de Políticas Sociales, Comisión Nacional Honoraria de Discapacidad, Comisión de Género, Mesa Junta local de Drogas, Mesa de Ruralidad en Artigas, Atlántida, Colonia, Mercedes, Minas, Salto, San José y Trinidad.

Se participó en el Primer Encuentro Anual entre Consejo y Comisiones Departamentales de Violencia de Género, en el mismo se trabajó sobre un Plan de Acción Nacional. Así como también en los talleres referentes a la Comisión de Igualdad de Género.

En la Oficina de Ciudad del Plata, se realizó la entrega de los certificados de culminación del Curso de Control de Procesos Industriales, realizado a través de INEFOP y UTU.

También en dicha oficina, se dictó curso a través de la Comisión Departamental de Empleo y Formación Profesional de San José e INEFOP, de Atención al Cliente y Logística, teniendo como público objetivo: trabajadores desocupados y/o con capacidades diferentes.

Debemos destacar que aún con la particularidad sanitaria varios de nuestros funcionarios profesionales y jefes de Oficina, realizaron jornadas de difusión de los derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, para estudiantes de diversos centros educativos y/o entidades de interés social en: Artigas, Atlántida y Melo.

#### **V. Principales desafíos para el año 2021**

- Se unificará la Oficina de Trabajo de Libertad con la Oficina de Trabajo de Ciudad del Plata.
- Se trasladará la Oficina de Paso de los Toros a un local con mayor espacio para satisfacer las demandas que va a requerir dicha zona.
- Se realizará una reestructura en la frecuencia de los profesionales que van a dar apoyo a las Oficinas que no cuentan con asesores, debido a motivos presupuestales.
- Continuar en la formación y capacitación de los funcionarios sobre normativa laboral, consejo de salarios, 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.
- Facilitar la gestión de mejoras edilicias tanto sea de mudanza de nuestras oficinas como la reparación de las mismas, para favorecer las condiciones laborales.
- Promover en las diversas actividades la equidad y derechos de género.
- Seguir trabajando en los objetivos trazados y no alcanzados en su totalidad.
- Releva los datos estadísticos mensuales de audiencias colectivas e individuales de cada Oficina del Interior.
- Avanzar con las negociaciones de los arrendamientos de las oficinas en el interior del país, mejorando las condiciones.
- Elevar los porcentajes de acuerdos individuales y colectivos.

- Reponer vacantes y aumentar recursos humanos en varias oficinas de acuerdo a la necesidad del servicio.
- Proveer de herramientas informáticas para la comunicación virtual en tiempo real.
- Reestructura del área de Financiero – Contable de la DINACOIN.
- Continuar con la renovación de cartelería identificativa según necesidades existentes.



## Informe de gestión 2020

**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

### II. Desempeño del año 2020

#### **AREA PROGRAMÁTICA: SEGURIDAD SOCIAL**

#### **PROGRAMA: 402 - SEGURIDAD SOCIAL**

#### **OBJETIVOS:**

Nombre: Profundizar cobertura de Seguridad Social, en el marco de la aplicación de sus principios rectores

Descripción: Profundizar y extender la cobertura de Seguridad Social, en el marco de la aplicación de sus principios rectores.

**Resultado:** Se tomaron medidas concretas a través del diseño de herramientas jurídicas que permitieron en el actual contexto de

pandemia de covid-19 dar cobertura de la seguridad social un amplio número de trabajadores.

A modo de ejemplo, se diseñaron regímenes especiales de subsidio de desempleo, dentro del marco jurídico del artículo 10 del Decreto Ley No. 15.180, que ha comprendido a amplio número de trabajadores, dando cumplimiento a los principios de cobertura y suficiencia de la seguridad social. Se diseñaron herramientas que atendieron la contingencia de falta de salud de los trabajadores dependientes y no dependientes, modificando el subsidio por enfermedad, incorporando -para el colectivo de trabajadores de la salud – el covid-19 como enfermedad profesional, coordinando acciones con la Caja de Pensiones y Jubilaciones de Profesionales Universitarios para atender la cobertura de salud de los trabajadores no dependientes de la salud.

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

Descripción: Avanzar en las propuestas y reformas y en la coordinación y fortalecimiento de los distintos programas de seguridad social.

**Resultados:** Desde la Dirección se participó activamente en la Comisión de Expertos en Seguridad Social, creada por la ley No. Ley No. 19.889, de 9 de julio de 2020 con el fin de analizar y elaborar una propuesta de reforma del sistema previsional de nuestro país. Así además de un miembro en la Comisión, el Sr. Director Nacional de Seguridad Social, Esc. Daniel García Zeballos, la Dra. Lorena Díaz Pose participo en la Secretaria Técnica de la Comisión.

### III. Participación ciudadana

#### **III.1 Ámbitos de participación ciudadana**

Dentro de la Unidad Ejecutora funciona la Comisión de Servicios Bonificados. Esta Comisión tiene como cometido el estudio de aquellas

actividades que se consideran para la bonificación de años de servicios, acorde lo establece el artículo 36 y siguientes de la ley No. 16.713.

Esta Comisión se reúne una vez cada quince días. En la misma participa: un miembro del Banco de Previsión Social, un miembro de Salud Pública y un miembro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, más concretamente de la DINASS. El cometido de esta Comisión es estudiar la actividad a bonificar, como se realiza, solicitar informes a organismos e instituciones con competencia en la materia. Finalizado el estudio realizan un informe donde establecen si dicha actividad, a criterio de la comisión deben ser bonificados los años de trabajo realizado en dicha actividad.

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

Las áreas donde ha participado la sociedad civil han sido varias. A modo de ejemplo podemos citar la propuesta de beneficiarios para subsidio y apoyos estatales que ha implementado la Unidad Ejecutora.

Además, se han mantenido reunidos con representantes sindicales que plantean problemáticas de acceso al subsidio por desempleo de determinados grupos de trabajadores.

### **IV. Principales desafíos para el año 2021**

Los principales desafíos de para el año 2021 es incrementar las respuestas adecuadas a las consecuencias de la crisis sanitaria por covid-19 y el enlentecimiento de la actividad económica, procurando que las misas sean suficientes y con visión en la sustentabilidad de los ingresos de los trabajadores afectados por el covid-19.

Al mismo tiempo es continuar en el proceso de reforma de la seguridad social, proceso fundamental en nuestro país que permitirá adecuar el sistema de seguridad social.

## Informe de gestión 2020

### 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.

### II. Desempeño del año 2020

#### **AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO**

#### **PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES**

#### OBJETIVOS:

Nombre: Fortalecer las instancias de cooperación y negociación entre los actores sociales e interinstitucionales

Descripción: Participar en instancias tripartitas e interinstitucionales, promoviendo y protegiendo los derechos humanos en el ámbito laboral. Fortalecer las tripartitas sectoriales como medio de afianzar la cultura de prevención de riesgos laborales y al CONASSAT en la implementación de la aplicación del CIT 161.

Durante el año 2020 se reunieron las Comisiones Tripartitas de Salud y Seguridad Laboral en virtud de la emergencia sanitaria, elaborando los correspondientes protocolos de actuación ante el Covid 19.

Los protocolos elaborados fueron los siguientes:

- \* Protocolo plantas de clasificados y residuos
- \* Protocolo industria GLP
- \* Protocolo Hipódromos
- \* Protocolo industria metalúrgica
- \* Protocolo call centers
- \* Protocolo lanchas traslado de prácticos y otros
- \* Protocolo empresas de limpieza
- \* Protocolo de reapertura de locales bailables, fiestas y eventos
- \* Protocolo áreas verdes
- \* Protocolo asociación de prensa
- \* Protocolo sector farmacias
- \* Protocolo de prevención y actuación Covid 19 para repartidores
- \* Protocolo de protección en la enseñanza privada
- \* Protocolo para el ámbito portuario
- \* Protocolo Shoppings Centers
- \* Protocolo sector construcción
- \* Protocolo Grupo 1 Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco subgrupo 2 empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas
- \* Protocolo Grupo 7 industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos. Subgrupo 1 Medicamentos de uso humanos
- \* Protocolo Grupo 10 Comercio en general Subgrupo 18 Supermercados
- \* Protocolo Grupo 13 Transporte y almacenamiento Subgrupo 7 Transporte terrestre de carga nacional
- \* Protocolo Grupo 15 Servicios de acompañantes
- \* Protocolo Grupo 19 subgrupos 8.1 Seguridad electrónica y 8.2 Seguridad física
- \* Protocolo trabajo rural; Grupo 23 viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 22, Subgrupo 06 Cítrus y arándanos.

Los inspectores de Condiciones Ambientales de Trabajo participaron en la elaboración de los protocolos o asesoraron en los mismos.

Además los referidos inspectores participaron en las siguientes comisiones tripartitas:

- \* Tripartita de la salud
- \* Tripartita UTU-UTEC
- \* Tripartita de supermercados
- \* Tripartita rural
- \* Tripartita Policial
- \* Tripartita de peajes
- \* Tripartita de la construcción
- \* Tripartita del GLP
- \* Tripartita de repartidores en moto y bicicleta
- \* Tripartita Udelar-AFFUR
- \* Tripartita de los prácticos de Montevideo
- \* Tripartita de entidades y clubes deportivos
- \* Tripartita de servicios de acompañantes
- \* Tripartita de DGI
- \* Tripartita del Servicio Doméstico
- \* Tripartita del servicio doméstico
- \* Tripartita áreas verdes
- \* Tripartita del medicamento
- \* Tripartita televisión por abonados
- \* Tripartita metalúrgica
- \* Tripartita limpieza
- \* Tripartita recicladores
- \* Tripartita química

También participaron en el Comité Unit Ropa de alta visibilidad, Comité de seguridad en maquinarias.

El CONASSAT, Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha trabajado intensamente desde que se declaró la emergencia sanitaria y a lo largo del año 2020, destacándose:

\*La resolución 52/020 de 13 de marzo de 2020, es decir en la misma fecha en que se constataron los primeros casos de Covid -19 en nuestro país, donde se estableció “disposiciones y recomendaciones para la prevención contra el riesgo biológico que se origine en el ámbito de toda relación de trabajo, por la enfermedad infecciosa generada por el coronavirus denominado Covid-19”.

\*Que en dicho ámbito fue consensuada la Resolución 54/020 del MTSS de 19 de marzo de 2020, por la que se dispuso:

“1°) Que corresponde al empleador, a la Comisión Bipartita de Seguridad (Decreto N° 291/007, en redacción dada por el Decreto N° 244/016), así como a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo (Decreto 127/014, en la redacción dada por el Decreto 126/019) coordinar los mecanismos necesarios para la confección de Protocolos de Prevención y actuación ante el riesgo del coronavirus denominado COVID 19, según la naturaleza y características propias de cada empresa o institución.

2°) Que dentro de las medidas de control y prevención que deben contener los protocolos, deben expresamente estipularse las siguientes, entre las que se incluyen las recomendaciones del Ministerio de salud Pública” y desarrolla el contenido, además de exhortar a las organizaciones gremiales y sindicales la máxima difusión.

\*Cabe destacar también la Resolución 240 de 17 de noviembre de 2020 en la solicita que se extremen la fiscalización del estricto cumplimiento de las disposiciones y recomendaciones establecidas en las resoluciones anteriormente citadas.

También por acuerdo en el CONASSAT se propició el Decreto 277/020 que modifica el Decreto 127/014 en la redacción dada por el Decreto 126/019; por el que se dispusieron nuevos plazos para la implementación de servicios de prevención y salud laboral por parte de las empresas que cuenten con menos de 300 trabajadores, en virtud de que la emergencia sanitaria dificultó la implementación de los mismos en los plazos estipulados. El nuevo plazo para la implementación de dichos servicios es el 1° de noviembre de 2021 para las empresas que tengan



entre 50 y 300 trabajadores; y el 1° de noviembre de 2022 para las empresas que tengan entre 5 y 50 trabajadores.

El CETI, Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, presidido por la Sub Inspectora de Trabajo, ha trabajado durante el año 2020 en forma coordinada y ha planificado las actividades para el 2021 “Año internacional para la eliminación del trabajo infantil”.

Además, Asesores Letrados de la IGTSS han participado en las siguientes comisiones interinstitucionales:

\*Comisión Nacional de inclusión laboral, la que se reunió regularmente en forma mensual

\*Comisión para la erradicación de la violencia basada en género hacia las mujeres participando activamente en la elaboración del “Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia Basada en Género 2021-2025”

\*Comisión intersectorial de salud mental. Además de las reuniones de la comisión se realizó una instancia de trabajo con autoridades del MSP, del MTSS e INACOOOP a los efectos de avanzar en formas de integrar en actividades laborales a personas con problemas de salud mental.

\*Comisión técnica asesora de la protección del medio ambiente (COTAMA), que pasó al nuevo Ministerio de Medio Ambiente, habiéndose reunido una vez en Plenario y creado subgrupos de trabajo para la elaboración del “Plan Nacional de Gestión de Residuos” y sobre plaguicidas y fertilizantes.

También participaron los Asesores Letrados en la Comisión Tripartita para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo (CTIOTE) a invitación de la cual, la Directora de la División Jurídica dio una charla referida al nuevo Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y acoso en el trabajo. Ante esta comisión fue presentado y aprobado por las partes el folleto informativo elaborado por la División Jurídica de la IGTSS, sobre “Qué

debe hacer todo empleador/a cuando tiene conocimiento de que un trabajador/a de su empresa es víctima de violencia doméstica” en el marco del artículo 40 de la Ley 19.580 que es entregado a los empleadores a modo informativo al momento de realizarse una actuación inspectiva, conjuntamente con el folleto sobre acoso sexual en el ámbito laboral que fue actualizado también en 2020.

Por último pero no menos importante, participaron en la Comisión de Género del MTSS.

Por lo expuesto se cumplió con los objetivos trazados para el año 2020 y sus indicadores: cantidad de acciones a realizar por las tripartitas, cantidad de tripartitas convocadas/total de tripartitas existentes.

Nombre: Modernizar la gestión

Descripción: Fortalecer la gestión de la IGTSS mediante el rediseño de procesos y la incorporación de las tecnologías de la información, facilitando el acceso a trámites y servicios, y mejorando la atención a la ciudadanía.

En este punto se previeron tres indicadores.

1) Rediseño de procesos: procura fortalecer la gestión de la IGTSS mediante el rediseño de procesos y la incorporación de las tecnologías de la información, medible por la cantidad de procesos rediseñados sobre el total de procesos. No se tenía definida una meta para el 2020, a pesar de lo cual se comenzó a trabajar en un trámite web para la; trámite web con código QR de libro de Registro Laboral y Libro de Registro de Obra; y Registro web de empresas con teletrabajadores.

2) Porcentaje de puestos en línea: en este indicador se estableció dos trámites a ser puestos en línea: los diversos convenios entre empleador y trabajador que la ley dispone su presentación ante la IGTSS; y la denuncia web de situaciones de acoso y violencia en el trabajo. En

ambos casos se comenzó a trabajar en el año 2020, cumpliendo la meta establecida.

3) Reducción de tiempos de tramitación de los expedientes para dar una mejor respuesta y efectiva protección de los derechos, manteniendo el valor base según lo planificado para el 2020, a pesar de haber aumentado el número de inspecciones.

Ante la situación suscitada por la pandemia por el Covid19 y la necesidad de evitar el contagio pasando a realizar teletrabajo, se comenzó a recibir la documentación intimada vía email.

Nombre: Contribuir a la mejora de la regulación laboral y controlar su efectivo cumplimiento

Descripción: Controlar el cumplimiento y contribuir a su mejora de la regulación laboral, proponiendo las modificaciones necesarias según es competencia de la IGTSS, así como realizar la recopilación y publicación de la normativa de salud y seguridad laboral. Avanzar en la implementación de un sistema de recopilación y análisis de datos relevantes para la gestión inspectiva.

Este objetivo cuenta con tres indicadores:

1) Elaborar una recopilación de normativa sobre salud y seguridad laboral, cuya realización fue planificada para el año 2021 y 2022, pero que ya se adelantó en parte en el año 2020 y podrá ser presentada en el año 2021.

En el año 2020 se avanzó en la recopilación de la normativa de salud y seguridad laboral aplicable en nuestro país y se definió la mejor forma de presentarla haciéndola accesible a trabajadores y empleadores. En tal sentido se resolvió crear en la página del MTSS una base de datos específica en la materia, en la que se pueda realizar una búsqueda ya sea por normativa como por palabra clave, mediante un acuerdo con el IMPO.

2) Proponer al MTSS el texto de un nuevo decreto sobre la IGTSS que actualice el 680/977, regulando todos los procedimientos de la IGTSS y que provea soluciones ajustadas a la situación actual. Si bien el plazo dispuesto para esto en el presupuesto nacional es a 2022, ya en el año 2020 se realizó un acuerdo con la OIT a los efectos de que esta organización provea un especialista en Derecho Administrativo que presente una propuesta de texto.

3) En cuanto al proyecto de mejora de control de la regulación laboral a realizarse a partir de 2020 y a lo largo de 4 años, se desarrolló en el porcentaje planificado.

Además se comenzó a trabajar en el sistema de recopilación de datos relevantes para la gestión inspectiva y en la División Condiciones Generales de Trabajo se comenzó a utilizar un Acta Inspectiva tabulada, paso previo a la digital.

Nombre: Implementar la aplicación del CIT 190 sobre violencia en el trabajo

Descripción: Promocionar, sensibilizar y capacitar para reducir situaciones de discriminación, acoso y cualquier forma de violencia en el ámbito laboral.

Si bien las metas fueron establecidas a partir el año 2021, ya que el CIT 190 entra en vigencia el 25 de junio de 2021, en el año 2020 se realizaron las siguientes actividades:

\* Taller de sensibilización sobre violencia y acoso en el trabajo para todos los funcionarios Administrativos de la IGTSS.

\* Dos instancias de capacitación para los Asesores Letrados la IGTSS sobre temas relacionados a la tramitación de expedientes de acoso y violencia en el trabajo: con el Dr. Gabriel Valentín sobre “Prueba digital” y con el Dr. Martín Riso Ferrand sobre ponderación de derechos humanos.

\*Se diseñó un folleto sobre “¿Qué debe hacer todo empleador/a cuando tiene conocimiento de que un trabajador/a de su empresa es víctima de violencia doméstica?” en base a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 19580. Este material es entregado por los Inspectores de Trabajo al realizar una actuación inspectiva, previo a lo cual se les entregó una cartilla formativa sobre el tema y el procedimiento que también fue elaborada en la División Jurídica de la IGTSS.

\*Se actualizó el folleto sobre acoso sexual ya existente, que también es entregado por los inspectores.

\*Se mantuvieron reuniones con autoridades de INEFOP sobre el curso que brindan a empresas en forma gratuita sobre violencia y acoso en el trabajo y la División Jurídica participó en la adaptación del contenido del curso ya existente al CIT 190.

\*La División Jurídica comenzó a elaborar material de formación sobre el CIT 190 a ser utilizado en las capacitaciones previstas para 2021.

### **III. Evaluación global de la gestión 2020**

El año 2020 fue marcado por la pandemia de Covid-19 lo que llevó a que se aumentara significativamente las actuaciones inspectivas.

En 2020 la IGTSS recibió un total de 2.185 denuncias: 1169 de Condiciones Generales de Trabajo, 1.015 de Condiciones Ambientales de Trabajo y 292 de vulneración derechos humanos en el ámbito laboral (238 de acoso moral laboral, 33 de acoso sexual laboral, 17 de represión sindical y 4 de discriminación).

Desde la División Condiciones Ambientales de Trabajo se realizaron 9.347 actuaciones (6.544 en Montevideo y 2.803 en el resto del país), se labraron 2.314 Actas de Hecho (para referencia 950 más que en el año

2019) y se investigaron 46 accidentes laborales (con 12 fallecimientos). Del total de las actuaciones, el 921 tienen como origen “denuncias”, 2.730 “control” y 1735 “actuaciones de oficios”. Los operativos suman 1297 actuaciones realizadas principalmente el operativo “Trabajo Responsable” a los efectos de controlar el cumplimiento de los protocolos dispuestos en virtud de la pandemia.

A través de la División Condiciones Generales de Trabajo se realizaron un total de 13.156 actuaciones de fiscalización que se desagregan de la siguiente manera: 4.217 actuaciones por visita inspectiva en las empresas, y 8.939 controles de documentación. Del total de actuaciones el 25% tiene como origen “Denuncias” y el 71% tiene origen “operativos” y “actuación de oficio”.

En la División Jurídica se realizaron 17.601 actuaciones en expedientes, 30 informes para las memorias OIT 2020; además participaron en las comisiones interinstitucionales: Comité Nacional para la erradicación del trabajo infantil (CETI); Comisión tripartita para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo; Comisión de Igualdad de Género; Comisión Nacional de Inclusión Laboral; Consejo Nacional de Trata; Comisión para la erradicación de la Violencia basada en género hacia las mujeres; Comisión Intersectorial de Salud Mental; Comisión sobre trabajo Insalubre y CONASSAT; además de 122 audiencias de declaración de testigos en casos de denuncias de vulneración de derechos humanos en el trabajo. También se asesoró y participó en diversas instancias del MERCOSUR del que nuestro país tuvo la presidencia pro tempore en 2020.

En cuanto a la **División Documentos de Contralor** se destaca la gestión de 2.669 expedientes en 2020 y el Registro de Obras con un total de 15.117 inscripciones.

#### **IV. Participación ciudadana**

##### **IV.1 Ámbitos de participación ciudadana**

En este punto nos remitimos a lo ya expresado en el primer objetivo: “Fortalecer las instancias de cooperación y negociación entre los actores sociales e interinstitucionales”.

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

Tanto las organizaciones de trabajadores como de empleadores han participado activamente en las Comisiones Tripartitas de Seguridad y Salud Laboral como en el CONASSAT, y por lo tanto en las medidas referentes a la pandemia del Covid 19, remitiéndonos a lo ya expresado en el primer objetivo: “Fortalecer las instancias de cooperación y negociación entre los actores sociales e interinstitucionales”.

#### **V. Principales desafíos para el año 2021**

Los principales desafíos para el año 2021 consisten en una eficiente respuesta en relación a la situación de la pandemia por Covid-19 en el ámbito de su competencia, la entrada en vigencia del CIT 190 y el rediseño de procedimientos administrativos internos.