

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 2021

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	47

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 2021 para cada Inciso integrante del Presupuesto Nacional.

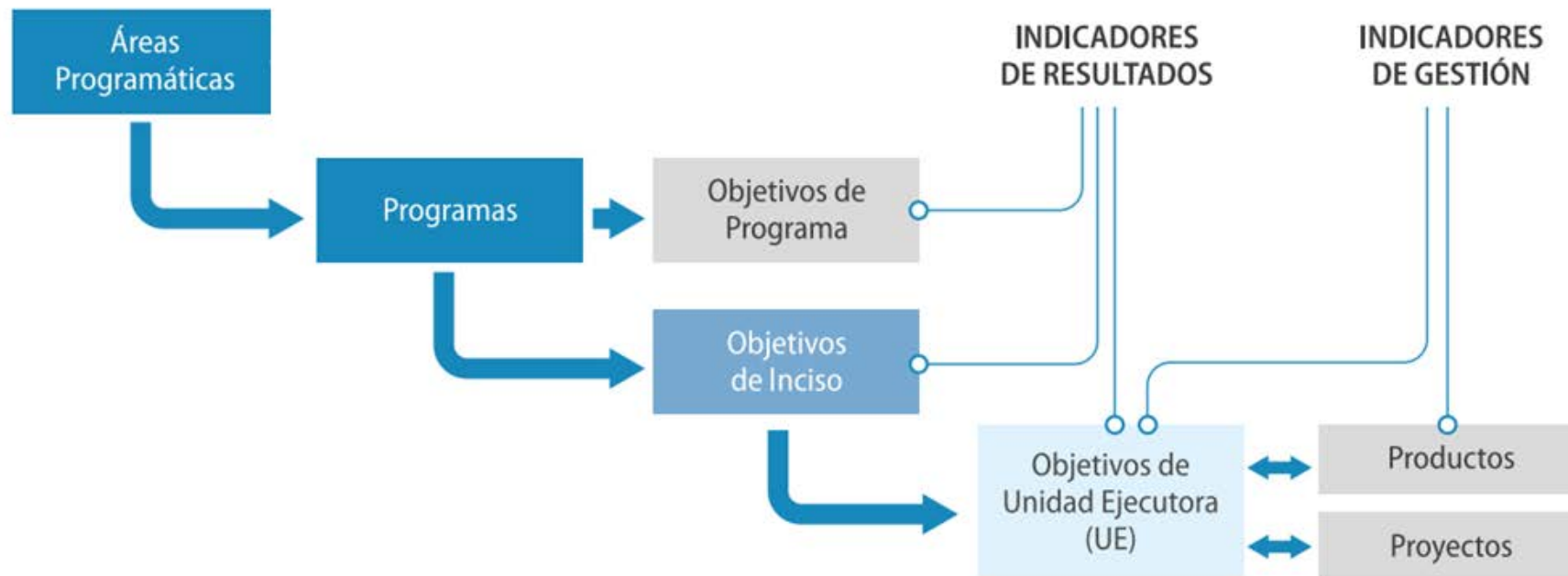
Los Incisos de la Administración Central y los organismos del artículo 220 de la Constitución que optaron por hacerlo, elaboraron sus planes estratégicos en base a las pautas metodológicas brindadas por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a los efectos de dar cumplimiento el artículo 39 lit. F) 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 gasto¹, 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

¹ 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)², y una tabla que muestra las áreas programáticas y programas a los cuales contribuye el Inciso, distinguiendo además a las Unidades Ejecutoras que disponen de crédito asignado para dichos programas.

Seguidamente se presenta **información financiera** relativa al Inciso: gráficos con la distribución de la ejecución 2021 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 2021 por programa (en porcentaje). Las cifras de crédito y ejecución que se presentan en esta sección son las cifras definitivas de cierre del ejercicio 2021 y fueron extraídas del Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF).

Luego se presenta **información de cumplimiento del plan estratégico 2021** del Inciso y sus unidades ejecutoras, aproximada a través del valor 2021 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 2021 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 2021 se encuentra dentro de un rango de desvío

² 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 2021 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 2021 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 2021 (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 2021, 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. En los casos donde la información se presenta a nivel de Inciso, el gráfico que se muestra es de torta.

Al igual que en la pasada Rendición de Cuentas, 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 mismos, el grado de cumplimiento de sus metas se vio afectado en gran medida por la atención 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 2021 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 2021 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 2020 (cuando este dato no fue ingresado figura la leyenda “s/i” –sin información-),
 - meta 2021 (definida en ocasión del Presupuesto Nacional 2020-2024),
 - valor y comentario 2021 (cuando no fueron ingresados figura la leyenda “No informo” 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**³ se presenta un cuadro con información sobre su nombre, descripción, unidad de medida y valor 2021, en el marco del objetivo de Unidad Ejecutora, programa y área programática en los que están definidos.

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

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.

- 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 2021 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 2020 (o último valor) fue 0 (cero).
-

Sección 3 – Informes de gestión

Con el propósito de brindar información del desempeño 2021, 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 2021: presenta los objetivos vigentes en 2021 ordenados por área programática y programa y, en relación a ellos: i) los principales logros fundamentados en los indicadores ingresados al SPE, otros indicadores o estadísticas relevantes que no se hallan en el sistema, así como el resultado de evaluaciones realizadas bajo cualquier modalidad (DID, autoevaluaciones, a cargo de organismos internacionales, etc.), información cualitativa relevante; ii) los desempeños significativos y sustantivos no previstos en la planificación; iii) los aspectos del plan estratégico que quedaron pendientes, identificando sintéticamente las razones.
- Evaluación global de la gestión 2021: 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 2022: 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 2021. 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"> - 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); - la generación de conocimiento en materia de seguridad alimentaria y campañas de difusión sobre problemas nutricionales desarrolladas por el MTSS a través del INDA; - transferencias a organizaciones de la sociedad civil que promueven el desarrollo social de grupos con vulnerabilidades específicas; - 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. 	
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 003 - Dirección Nacional de Empleo

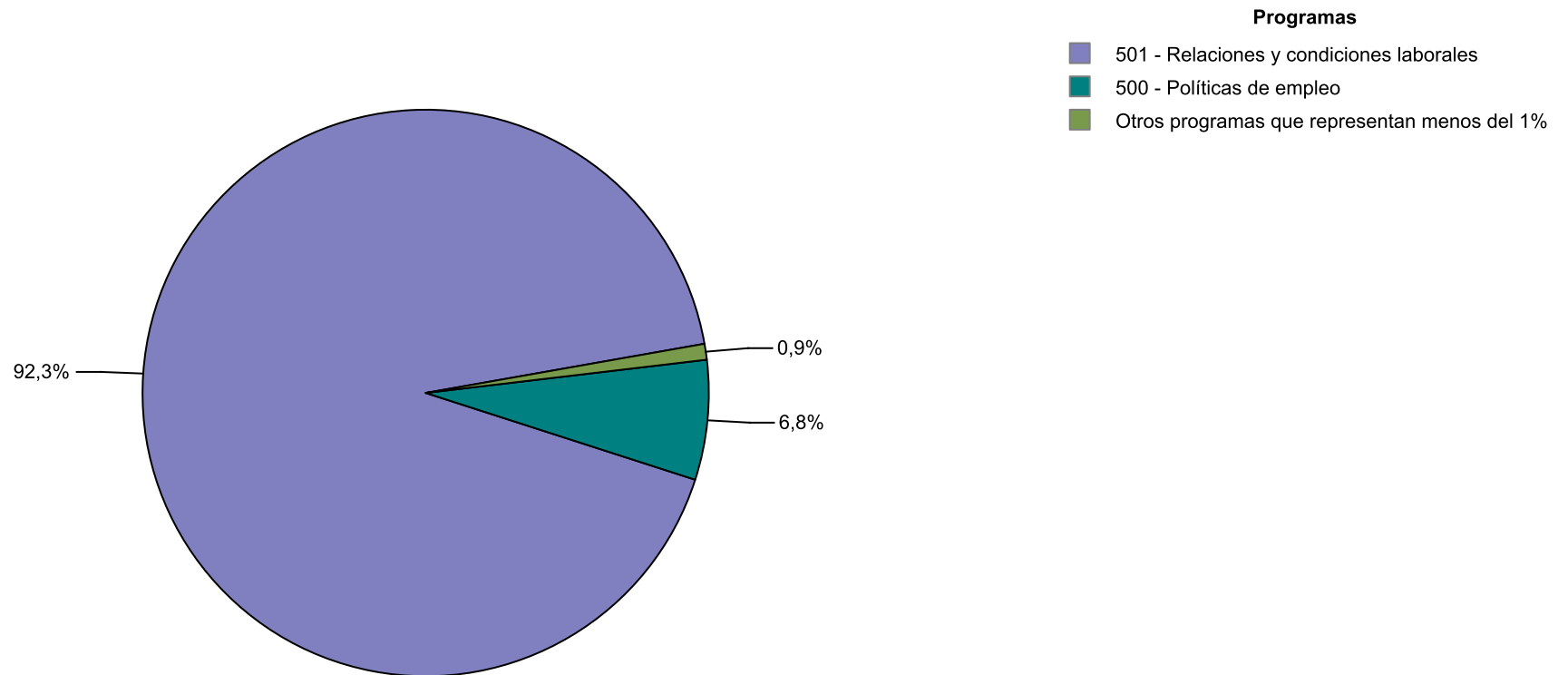
Inciso 13 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Rendición de Cuentas 2021

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 002 - Dirección Nacional de Trabajo 004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior 007 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DEL INCISO POR PROGRAMA

Distribución de la ejecución 2021 del Inciso, por programa



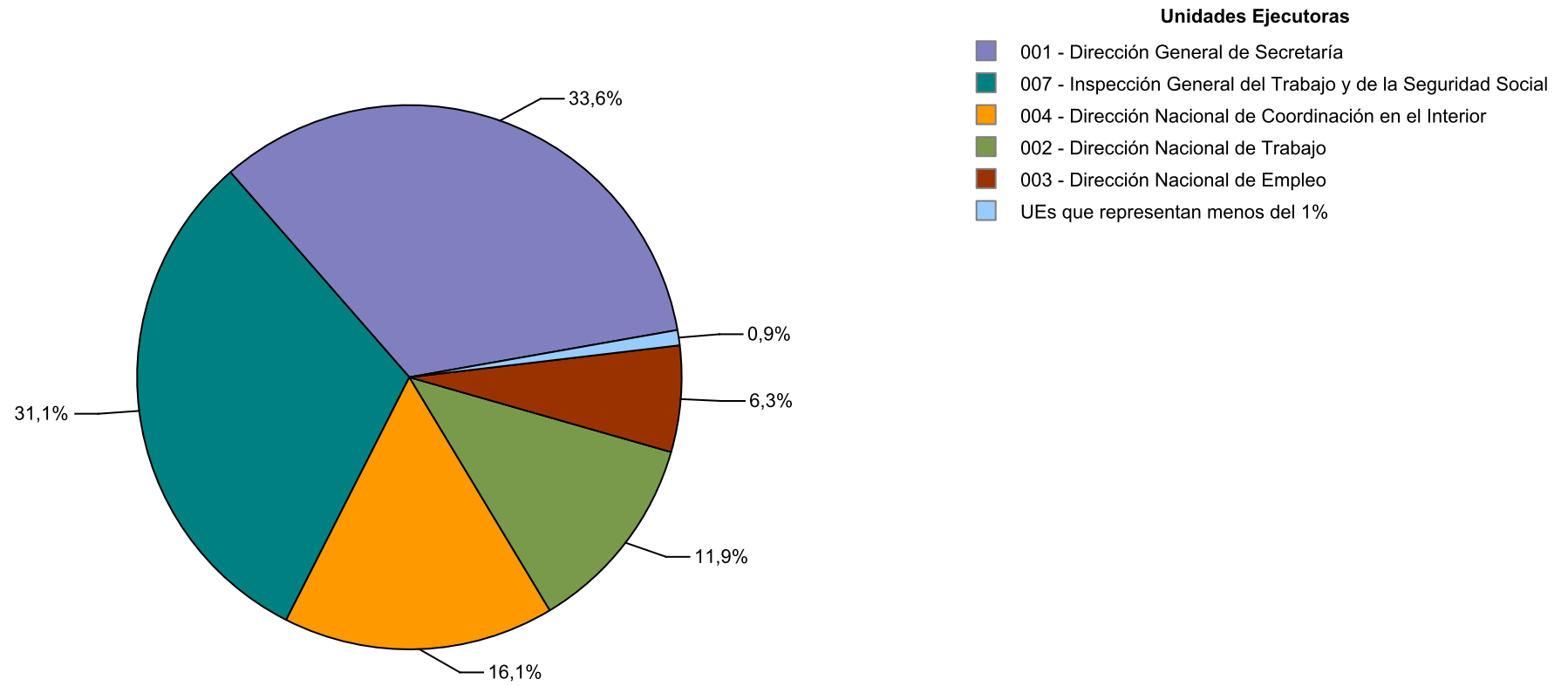
Fuente: SIIF

Ejecución 2021 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	100.449	75.085	74,7
	501 - Relaciones y condiciones laborales	1.298.954	1.014.039	78,1
Total del AP		1.399.403	1.089.124	77,8
20 - SEGURIDAD SOCIAL	402 - Seguridad social	13.794	9.924	71,9
Total del AP		13.794	9.924	71,9
Total por Inciso		1.413.197	1.099.048	77,8

DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DEL INCISO POR UNIDAD EJECUTORA

Distribución de la ejecución 2021 del Inciso, por Unidad Ejecutora

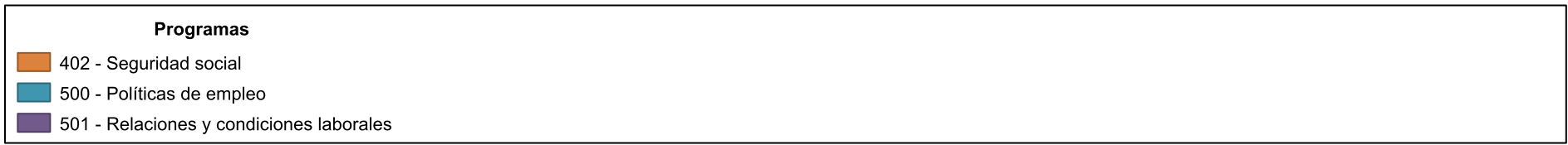
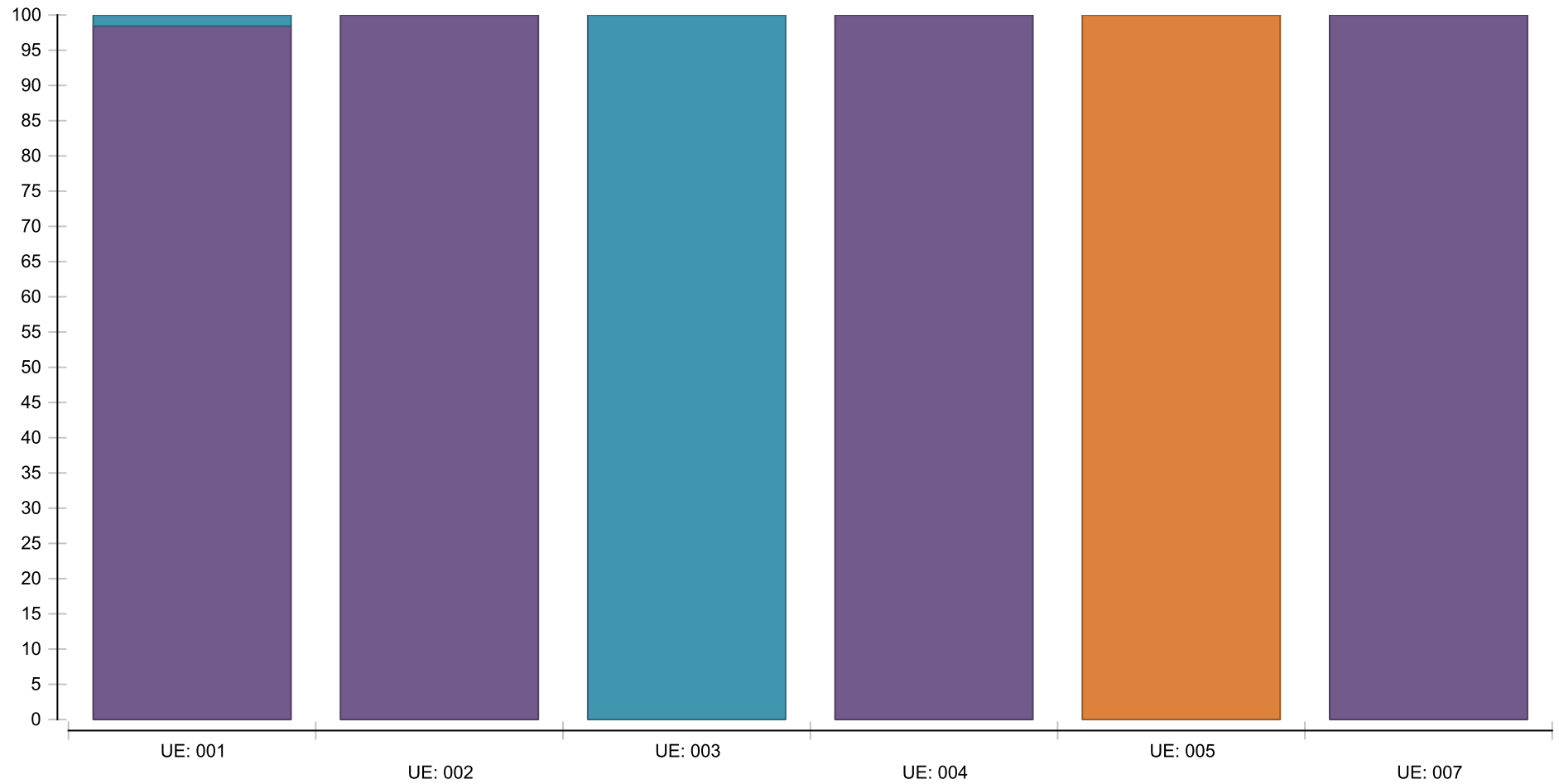


Fuente: SIIF

Ejecución 2021 del Inciso, por Unidad Ejecutora en miles de pesos corrientes

Unidad Ejecutora	Crédito	Ejecutado	% ejecutado sobre crédito
001 - Dirección General de Secretaría	477.849	369.739	77,4
002 - Dirección Nacional de Trabajo	162.953	131.205	80,5
003 - Dirección Nacional de Empleo	93.843	69.349	73,9
004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior	238.134	176.938	74,3
005 - Direc.Nal de Seg.Social	13.794	9.924	71,9
007 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social	426.624	341.893	80,1
Total por Inciso	1.413.197	1.099.048	77,8

DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DE CADA UNIDAD EJECUTORA POR PROGRAMA



Fuente: SIIF

DESEMPEÑO DEL INCISO

Cumplimiento del Plan Estratégico

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

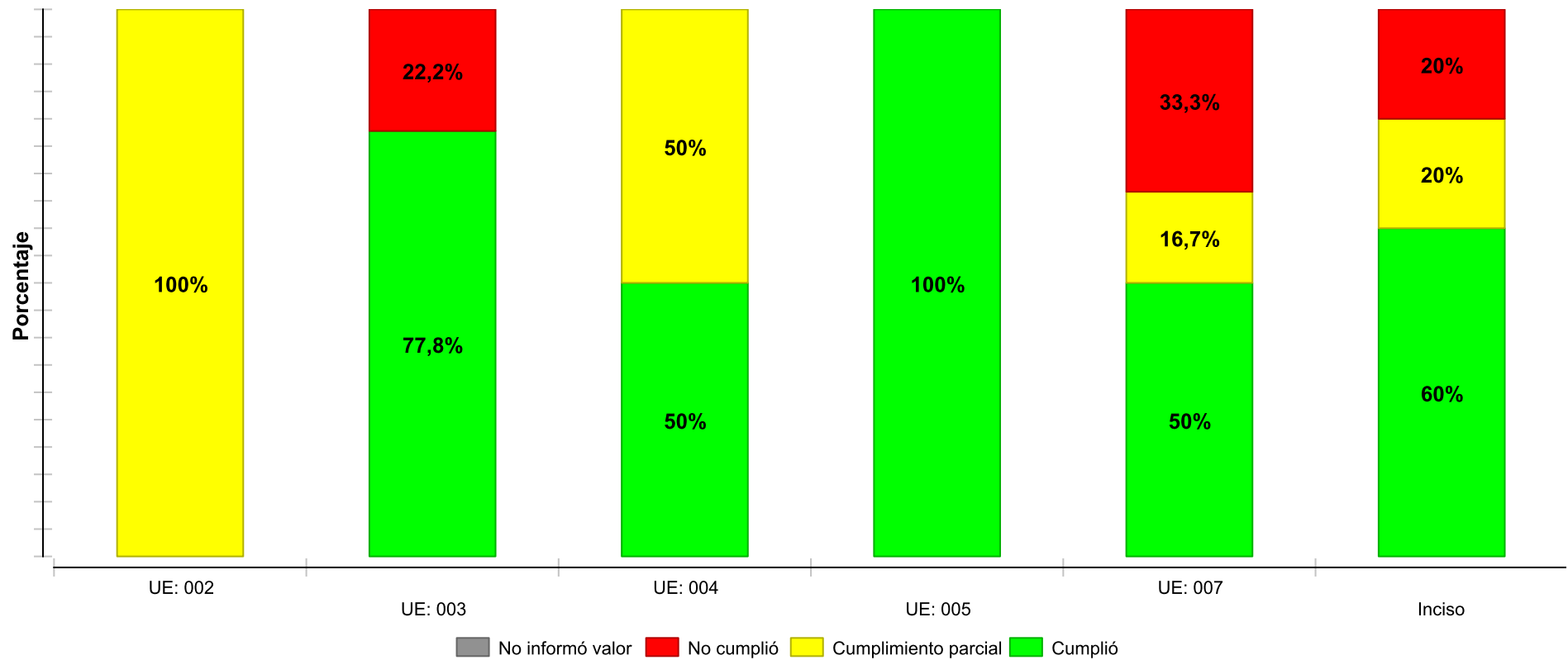
Para determinar el nivel de cumplimiento de un indicador, se compara el valor alcanzado en el año 2021 con la meta prevista para dicho año. A partir de los valores cargados y teniendo en cuenta el comportamiento deseado definido para cada indicador, se obtienen los casos de "cumplió", "cumplimiento parcial" o "no cumplió". Adicionalmente, existen indicadores para los cuales no es posible verificar su cumplimiento debido a que no fue ingresado el valor 2021 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 2021 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 2021 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 2021 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	0	2	0	0	0
UE: 003	Dirección Nacional de Empleo	7	0	2	0	0
UE: 004	Dirección Nacional de Coordinación en el Interior	1	1	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	3	1	2	2	0
Inciso	Total UEs del inciso Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	12	4	4	2	0

Nota:

- Cumplió: indicadores cuyo valor 2021 alcanzó o superó la meta definida para ese año, teniendo en cuenta el comportamiento deseado definido para el indicador.
- Cumplimiento parcial: indicadores cuyo valor 2021 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 2021 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 2021, 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 2021.

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 003 - Dirección Nacional de Empleo
TRABAJO Y EMPLEO	501 - Relaciones y condiciones laborales	Contribuir de manera armónica al desarrollo de las relaciones laborales, garantizando la determinación de las condiciones de trabajo, controlando que se cumplan y apliquen las disposiciones en materia laboral y seguridad, las que se coordinan e implementan en todo el territorio nacional		001 - Dirección General de Secretaría 002 - Dirección Nacional de Trabajo 004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior 007 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 500 Políticas de empleo

Objetivo de gestión interna del Inciso 13: Mejorar los servicios brindados a la ciudadanía y fortalecer la gestión del Ministerio	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 Realizar las mejoras necesarias para fortalecer la gestión del MTSS.	

UEs que contribuyen
1 - Dirección General de Secretaría

UE 1 - Dirección General de Secretaría

Objetivo de gestión interna de UE: Liderar la mejora de los servicios de atención a la ciudadanía del Ministerio de Trabajo y Seguridad	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.	

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Promover el empleo y la recuperación de puestos de trabajo en todo el país	Vigencia 2020 a 2024
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.	

UEs que contribuyen
3 - Dirección Nacional de Empleo

UE 3 - Dirección Nacional de Empleo

Objetivo sustantivo de UE: Desarrollar PAE acorde nec. merc. trab., énfasis col. con dif. inserción/reinserción laboral.	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.	

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 500 Políticas de empleo

UE 3 - Dirección Nacional de Empleo

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2020	Meta 2021	Valor 2021	Comentario 2021	Meta 2022
Intermediaciones laborales ley empleo juvenil	Suma de las intermediaciones laborales en el marco de la ley empleo juvenil	Unidades	1,491	900	2,834	Para 2022 se discontinúa el indicador, para adaptarlo a la nueva normativa (ley 19973) vigente desde setiembre 2021	n/c
Intermediaciones Programa Temporal de Subsidio al Empleo	Cantidad de intermediaciones en el marco del Programa Temporal de Subsidio al Empleo	Unidades	892	700	397	Para 2022 se discontinúa el indicador, se creará uno nuevo, consistente con la normativa vigente desde setiembre 2021, ley 19973.	n/c
Número de Emprendimientos financiados	Suma de emprendimientos productivos financiados	Unidades	31	30	56		50
Número de intermediaciones laborales por CePE CEFOP	Suma de intermediaciones laborales realizadas en CePEs y CEFOPs	Unidades	273	200	270		300
Número de Orientaciones Laborales	Suma de orientaciones laborales	Unidades	5,381	6,000	18,553	Se superó la meta, que había sido difícil establecer, por no saber cuál iba a ser el comportamiento durante la emergencia sanitaria	10,000
Porcentaje de avance del Plan integral de promoción del empleo	etapas cumplidas/total de etapas	Porcentaje	12	20	20	Se presentó nuevo marco normativo y se aprobó ley 19.973; se culminó etapa 3, con la formulación y validación del diseño del PIPE.	20

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora vigentes a partir de 2022

Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor base	Meta 2022
Intermediaciones laborales	Suma de las intermediaciones laborales realizadas en el marco de la ley 19973	Unidades	0,00	3,000

Objetivo sustantivo de UE: **Identi. nec. form. en corto y med. plazo, a nivel sectorial y territ., asegurando calidad través sup** 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.

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 500 Políticas de empleo

UE 3 - Dirección Nacional de Empleo

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2020	Meta 2021	Valor 2021	Comentario 2021	Meta 2022
% 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	100	75	75		75
Porcentaje de estudios sectoriales realizados	(Cantidad de estudios sectoriales realizados/total de estudios previstos)*100	Porcentaje	100	80	50	En 2021 se realizó la fase exploratoria de los 5 estudios planteados. Continúa en 2022.	90

Objetivo sustantivo de UE: Jerarquizar CDEYP como diálogo social instit. para mejor posic. formul. pol. partic. locales	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 2020	Meta 2021	Valor 2021	Comentario 2021	Meta 2022
Representación DINAIE 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	n/c	5	18	Se superó la meta, se logró la representación efectiva en todos los departamentos donde existe Comité Departamental, aún con las complejidades de la emergencia sanitaria.	18

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Contribuir a la mejora de la regulación laboral y controlar su efectivo cumplimiento	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. Velar por el fiel cumplimiento de la legislación laboral vigente, con el fin de proteger el interés general.	

UEs que contribuyen
2 - Dirección Nacional de Trabajo 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Objetivo de gestión interna de UE: Reorganizar y actualizar la información relativa a lo Consejos de Salarios	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.	

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

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

Objetivo sustantivo de UE: Contribuir a la mejora de la regulación laboral y controlar su efectivo cumplimiento	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. 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 2020	Meta 2021	Valor 2021	Comentario 2021	Meta 2022
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	0	0.5	0.4		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	10	20	10		60

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Fomentar, fortalecer y renovar la instancias de cooperación y negociación entre los actores sociales	Vigencia 2020 a 2024
Descripción: Impulsar instancias de diálogo entre los actores sociales vinculados al mercado de trabajo, procurando reducir y brindar soluciones a la conflictividad laboral	

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

Indicadores del objetivo de Inciso							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2020	Meta 2021	Valor 2021	Comentario 2021	Meta 2022
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	67.5	76	69.8		76
Grado de acuerdo en conflictos individuales	(Cantidad de conciliaciones acordadas / Cantidad de reclamos individuales recibidos)*100	Porcentaje	39	36	35.02		30

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Objetivo sustantivo de UE: Prevenir los conflictos laborales, promoviendo el diálogo y las buenas relaciones laborales	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.	

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2020	Meta 2021	Valor 2021	Comentario 2021	Meta 2022
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	71.15	78	72.7	La mediación no presencial desarrollada en el 2020 por la emergencia sanitaria, resulto en 939 UN -1861 audiencias- Resultando un porcentaje de acuerdo (total o parcial) del 72.7% de las mediaciones solicitadas. 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	43.81	41	36	Se alcanzaron 3.311 acuerdos en audiencias individuales y 52 acuerdos parciales - Resultando un 36% de las audiencias conciliadas. Fuente memoria anual.	41

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Objetivo sustantivo de UE: Mejorar el porcentaje de acuerdos en conflictos colectivos e individuales	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 2020	Meta 2021	Valor 2021	Comentario 2021	Meta 2022
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	45.75	32	49.26		28
Grado de acuerdo en conflictos individuales	(Cantidad de conciliaciones acordadas en oficinas de DINACOIN/ Cantidad de reclamos individuales recibidos)*100	Porcentaje	36.78	34	33.6	Se realizaron 6385 conciliaciones en el interior del país	30

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

Objetivo sustantivo de UE: Fortalecer las instancias de cooperación y negociación entre los actores sociales e interintituciona	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.	

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

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

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2020	Meta 2021	Valor 2021	Comentario 2021	Meta 2022
Fortalecer tripartitas	Cantidad de acciones realizadas por las tripartitas (capacitación, folletería, instancias de sensibilización, elaboración de protocolos, etc)	Unidades	3	3	3		s/i
Índice de convocatoria a instancias de negociación	(Cantidad de tripartitas convocadas/ total de tripartitas existentes)*100	Porcentaje	100	s/i	61		s/i

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora vigentes a partir de 2022

Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor base	Meta 2022
Porcentaje de ramas de actividad con servicios de salud y seguridad laboral	(Cantidad de ramas con servicios de salud y seguridad laboral/ total de ramas)*100	Porcentaje	0,00	50

Objetivo de gestión interna del Inciso 13: Generar información estadística sobre mercado de empleo, las relac y cond laborales y la Seg. Social	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. Generar y difundir información estadística certera con el fin de profesionalizar y ayudar en la negociación de los actores sociales.	

UEs que contribuyen
1 - Dirección General de Secretaría

UE 1 - Dirección General de Secretaría

Objetivo de gestión interna de UE: Coordinar el intercambio de información c/ organismos en temas de trabajo, empleo y seguridad social	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.	

Objetivo de gestión interna de UE: Proporcionar información estadística confiable a la ciudadanía y Unidades del MTSS	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

Objetivo de gestión interna del Inciso 13: Mejorar los servicios brindados a la ciudadanía y fortalecer la gestión del Ministerio	Vigencia 2020 a 2024	UEs que contribuyen
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.		1 - Dirección General de Secretaría 2 - Dirección Nacional de Trabajo 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

UE 1 - Dirección General de Secretaría

Objetivo de gestión interna de UE: Liderar la mejora de la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	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.	

Objetivo de gestión interna de UE: Liderar la mejora de los servicios de atención a la ciudadanía del Ministerio de Trabajo y Seguridad	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

Objetivo de gestión interna de UE: Fortalecimiento de la profesionalización de la negociación	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.	

Objetivo de gestión interna de UE: Reducir el tiempo de procesamiento entre las solicitudes de servicios y la realización de los mismos	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

Objetivo de gestión interna de UE: Fortalecimiento institucional extendiendo las políticas del MTSS y mejora de gestión de las unidades	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. 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.	

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

Objetivo sustantivo de UE: Implementar la aplicación del CIT 190 sobre violencia en el trabajo	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							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2020	Meta 2021	Valor 2021	Comentario 2021	Meta 2022
Implementar CIT 190	Cantidad de promociones, capacitaciones y de materiales elaborados.	Unidades	n/c	20	20		10

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 2020	Meta 2021	Valor 2021	Comentario 2021	Meta 2022
Porcentaje de trámites puestos en línea	(Cantidad de trámites accesibles en línea/cantidad de trámites a modificar)*100	Porcentaje	50	50	50		s/i
Rediseño de procesos	(Cantidad de procesos rediseñados/total de procesos)*100	Unidades	0	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	48	36	48		24

Área Programática 20 - SEGURIDAD SOCIAL

Programa 402 Seguridad social

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Acompañar el proceso de reforma del Sistema de Seguridad Social	Vigencia 2020 a 2024
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.	

UEs que contribuyen
5 - Direc.Nal de Seg.Social

UE 5 - Direc.Nal de Seg.Social

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

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2020	Meta 2021	Valor 2021	Comentario 2021	Meta 2022
Porcentaje de solicitudes analizadas por extensión de seguro de desempleo	$(\text{Cantidad de solicitudes estudiadas} / \text{Total de solicitudes por año}) * 100$	Porcentaje	100	100	98		100

Objetivo sustantivo de UE: Participar en la creación e integración de un organismo regulatorio	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.	

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Aumentar y viabilizar los niveles de protección social en el marco del desarrollo del sistema de SS	Vigencia 2020 a 2024
Descripción: Aumentar y viabilizar los niveles de protección social en el marco del desarrollo del sistema de seguridad social	

UEs que contribuyen
5 - Direc.Nal de Seg.Social

UE 5 - Direc.Nal de Seg.Social

Objetivo sustantivo de UE: Profundizar cobertura de Seguridad Social, en el marco de la aplicación de sus principios rectores	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

Objetivo de gestión interna del Inciso 13: Mejorar los servicios brindados a la ciudadanía y fortalecer la gestión del Ministerio	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 Realizar las mejoras necesarias para fortalecer la gestión del MTSS.	

UEs que contribuyen
5 - Direc.Nal de Seg.Social

UE 5 - Direc.Nal de Seg.Social

Objetivo de gestión interna de UE: Capacitar en seguridad social a los funcionarios de la Dirección	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 2021	Valor 2021
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		1930
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		9483
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		939
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		42931
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		11426

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 2021	Valor 2021
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	1169
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	24
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	6385

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 2021	Valor 2021
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	136
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	22437
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	867

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 2021	Valor 2021
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	11093
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	14376
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	10

Sección 3

INFORMES DE GESTIÓN

INFORME DE GESTIÓN 2021

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 2021

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 metodología prospectiva de investigación y relevamiento de necesidades de empleo y formación profesional a nivel sectorial y territorial. Se comenzó a aplicar el diseño metodológico prospectivo de detección de necesidades de empleo y formación profesional a nivel territorial en 5 sectores (Turismo –sub sector alojamiento-, Trabajo Doméstico, Comercio por menor, Logística, Industria cárnica) y actualización de datos a nivel nacional de 2 sectores (Industrias Creativas e Industria Farmacéutica).

Se comenzó a trabajar en el marco de empleos verdes. A través de OIT –PAGE se llevará a cabo una consultoría para el abordaje prospectivo en tres sectores de actividad.

Se diseñó y aprobó el **Plan Integral de Promoción del Empleo (PIPE)** con implementación prevista hasta 2024, promoviendo la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos, ente otros, mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y mayores de 45 años.

Para el diseño del Plan Integral de Promoción del Empleo, se trabajó en la elaboración de una propuesta de sistema de prospección de oportunidades de empleo y necesidades formativas, que tendrá continuidad en 2022; se destaca la relevancia de este producto, como Eje estratégico del Plan integral de Promoción del Empleo.

Se aprobó, reglamentó y comenzó a implementar a partir de setiembre la **Ley N° 19.973**, que promueve la inserción laboral de los grupos poblacionales priorizados. En el marco de la misma, se firmaron convenios de trabajo protegido con la DINALI y el INAU, los cuales

otorgan subsidios de hasta el 80% del salario para aquellas empresas que contraten personas vinculadas a los programas de estas instituciones.

Se presentó, aprobó y comenzó a ejecutar con el apoyo de la Unión Europea y AUCI el **proyecto de Mujeres en el Sector Tecnologías de la Información**, que tiene como objetivo la inserción de 200 mujeres en 8 departamentos del interior del país, con formación en el puesto de trabajo.

Se participó activamente en grupo interinstitucional de trabajo sobre **Economía Verde** inclusiva y empleo decente, Programa PAGE.

Se continuaron desarrollando los programas y servicios existentes relativos a empleo juvenil, emprendimientos productivos, servicios públicos de empleo en articulación con INEFOP.

INDICADOR	VALOR 2021	META 2021
Intermediaciones laborales población joven	2834	900
Intermediaciones laborales población adulta	397	700
Número de emprendimientos financiados	56	30
Número de orientaciones laborales brindadas	18.553	6000
Número de intermediaciones laborales de CEPE/CEFOP informática x demanda	270	200

Se lanzó y ejecutó la décima edición del programa Yo Estudio y Trabajo, con 663 puestos de trabajo solicitados en 42 empresas adheridas de 65 localidades de los 19 departamentos del país.

- Vía Trabajo e indicadores servicios públicos de empleo:

Número de personas registradas:	40130
Número de empresas registradas:	1583
Número de orientaciones laborales individuales:	18553
Numero de orientaciones laborales grupales:	14
Número de puestos de trabajo solicitados:	1500
Usuarios atendidos en Mesa de Ayuda (telefónicamente o por email)	165

Se implementó la **Representación de la DINA E en los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional** de todo el país, con participación activa y desempeñando el rol de Presidencia de los mismos.

Se organizó **ciclo formativo** dirigido a los funcionarios que ofician la representación territorial de parte de la DINA E, entre otros, “**Desarrollo territorial, mercado de trabajo y formación profesional**”.

Se organizaron desde MTSS, en articulación con las Intendencias, **16 Jornadas Departamentales por el Empleo y la Formación Profesional**.

PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS:

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 firmaron Convenios Interinstitucionales con la Universidad Católica del Uruguay y el MIEM para el intercambio de información y trabajo técnico conjunto en temas vinculados al mercado de trabajo y la negociación colectiva.

Se generó información para la medición de los efectos de la pandemia en el empleo y de la integración de las diversas fuentes de registros administrativos del Ministerio con vistas a la creación de un banco de datos interoperable o “datawarehouse”. Se conformó un grupo de trabajo interinstitucional con el Banco Mundial y CINVE para llevar adelante un proyecto conjunto denominado “Mapa de ocupaciones” en base a datos de la primera ola de relevamiento de ONET para caracterizar ocupaciones y sus similitudes.

Se realizó un estudio del impacto de la pandemia en el mercado laboral y la seguridad social, con referencias comparadas a nivel regional y mundial.

Se brindaron insumos estadísticos para el posicionamiento del país en distintos organismos regionales e internacionales como MERCOSUR, OIT, Protocolo de San Salvador y ODS.

Se brindó apoyo técnico a las distintas direcciones del Ministerio, así como a INEFOP e INACOOOP, en la generación de insumos para la toma de decisión de política pública, en materia de empleo, de seguridad laboral y en el marco de la 9ª Ronda de los Consejos de Salarios.

Nombre: Fomentar, fortalecer y renovar la instancia 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:

Consejos de Salarios: Se convocaron 187 mesas de negociación correspondiente a la 9ª ronda salarial. A diciembre 2021 llevaban cerradas 144 (77,01 % del total) mesas de negociación, que supusieron 807 audiencias. De ese proceso resultó:

- Acuerdos tripartitos: 34 (23,61%)
- Votación Poder Ejecutivo – trabajadores: 4 (2,78%)
- Votación Poder Ejecutivo – empleadores: 22 (15,08%)
- Votación con abstención del MTSS: 66 (45,84%)
- Votación por unanimidad: 4 (2,78%)
- Votación con mayoría Poder Ejecutivo: 1 (0,69%)
- Decretos del Poder Ejecutivo: 4 (2,78%)
- Convenios bipartitos: 9 (6,25%)

Conflictos colectivos

En Montevideo se abrieron 939 unidades de negociación por conflictos colectivos (906 con empresas y sindicatos y 33 por rama de actividad). Las mismas supusieron 1.861 audiencias. Al finalizar el ejercicio el porcentaje de acuerdos (totales o parciales) supuso el 72,7% de las mediaciones solicitadas. 65 de las audiencias de mediación corresponden al sector público.

En el Interior se realizaron 136 intervenciones en el área de conflictos colectivos de trabajo que corresponden a 128 conflictos en la actividad privada, de los cuales un 49,26% fueron resueltos, el 32,36% no acuerdo, el 18,38 % quedaron sin efecto y 8 en la actividad pública, de los cuales 4 se resolvieron, 1 solicitó pase a la DINATRA, 2 no fueron resueltos y 1 se prorrogó para el 2022. Habiendo incrementado en un 4,89% los acuerdos respecto al 2020.

Consultas y conciliación individual

En Montevideo: se realizaron 42.931 consultas laborales (las recibidas vía web corresponden a todo el país), 11.426 consultas salariales, 1.930 acuerdos voluntarios y 9.483 conciliaciones individuales con 36% de acuerdo (incluye acuerdos parciales)

En el Interior: se realizaron 22.437 consultas, 1.169 acuerdos voluntarios y 6.385 conciliaciones individuales con 33,6% de acuerdo (incluye acuerdos parciales).

Inspección de Trabajo

Se participó en las tripartitas de los sectores: construcción, peajes, industria del GLP, repartidores en moto y bicicleta, química, hoteles, además de participar en la tripartita DNAV-MTOP y FUTRAVI, protocolo COVID 19 en el trabajo doméstico, subgrupo del CONASSAT para la revisión del Decreto 406/88. Además, participaron en los Comité UNIT “máquinas”, “ropas de protección en ambientes con temperaturas igual o inferiores a -5 grados”, “equipos de protección anti caídas”, en la redacción del proyecto de ley de Gestión Ambiental de Residuos (COTAMA), Mesa de Análisis de sustancias peligrosas y Subcomisión de accesibilidad y apoyo a la fiscalización de la comisión nacional de inclusión laboral. Se participó también en las siguientes 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.

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.

Resultado:

Se realizó la actualización de la recopilación de normativa sobre salud y seguridad laboral y se creó una base de datos en acuerdo con el IMPO, no estando aún operativa en la página WEB del MTSS.

En el marco de acuerdo realizado con OIT, fue realizado el texto de un nuevo decreto sobre la IGTSS que actualice el 680/977, regulando todos los procedimientos de la IGTSS, sobre el cual se está trabajando a efectos de presentarlo para su aprobación.

Está en funcionamiento el sistema de registro de las instancias de negociación y sus resultados, con fines estadísticos y para la toma de decisiones, que fuera desarrollado en ejercicios anteriores.

Se recibieron un total de 2.808 denuncias: 1231 de Condiciones Generales de Trabajo, 1.156 de Condiciones Ambientales de Trabajo y 421 de vulneración derechos humanos en el ámbito laboral.

Se realizaron 11.093 actuaciones inspectivas de Condiciones ambientales de trabajo (7.651 en Montevideo y 3.442 en el resto del país) y se investigaron 45 accidentes laborales. Del total de las actuaciones, 1.156 tienen como origen “denuncias”, 3.929 “control” y 1.554 “actuaciones de oficio”. 1655 actuaciones se realizaron en el marco del operativo “Trabajo Responsable”.

Se realizaron 14.376 actuaciones de Condiciones generales de trabajo, el 23,2% tiene como origen “Denuncias” y el 72.3% tiene origen “operativos” y “actuación de oficio”.

ÁREA PROGRAMÁTICA: SEGURIDAD SOCIAL

PROGRAMA: 402 - SEGURIDAD SOCIAL

OBJETIVOS:

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 diseñaron herramientas jurídicas que permitieron brindar cobertura de la seguridad social durante la pandemia Covid-19 a mayor número de trabajadores, por ejemplo: los regímenes especiales de subsidio de desempleo, dentro del marco jurídico del artículo 10 del Decreto Ley N° 15.180, que ha comprendido a amplio número de trabajadores, dando cumplimiento a los principios de cobertura y suficiencia de la seguridad social, el diseño de herramientas que atendieron la contingencia de falta de cobertura 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: 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.

Resultado:

Desde la Dirección se participó activamente en la Comisión de Expertos en Seguridad Social, creada por la Ley N° 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. Se participó además en la Secretaria Técnica de la Comisión.

PROGRAMAS: 500, 501 Y 402

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.

Resultado:

Se implementó la posibilidad de realizar los pagos de multas de clausura tardía por pagos web, convirtiéndolo en un trámite realizable 100% en línea. Se implementó la citación a audiencias de conciliación por notificaciones electrónicas para Montevideo.

Respecto a las consultas laborales web, se han incrementado notoriamente, con un tiempo de respuesta de 24 a 72 hs. El nivel de satisfacción de los usuarios que contestan la encuesta fue de 4.5, en una escala del 1 (nada conforme) al 5 (absolutamente conforme) para el segundo semestre de 2021.

Se cumplió la meta de incrementar las audiencias y la agenda para las mismas se mantuvo abierta incluso durante la emergencia sanitaria. También se vio un incremento de acuerdos voluntarios.

Respecto al Proyecto O*Net Uruguay, se lanzó el portal público Mitrabajofuturo.uy que busca brindar herramientas para la definición de trayectorias laborales y educativas de los ciudadanos.

Se incorporaron nuevos trámites en línea: Registro Nacional de Clasificadores, Declaración de Teletrabajo, Envío de Contrato SAW, Solicitud de autorización para trabajar durante el período de licencia de la industria de la construcción-hormigón.

Se realizaron importantes modificaciones al sistema de registro de postulantes y sorteo al programa Yo Estudio y Trabajo

En relación a la entrada en vigencia del CIT 190 a partir del 25 de junio de 2021, se creó un trámite web para la recepción de denuncias y reserva de datos estadísticos, se elaboró un libro digital para la página web del MTSS y se diseñó un modelo de charla de conocimiento y sensibilización para las tripartitas de salud y seguridad.

Se puso especial hincapié en informar a la ciudadanía sobre las medidas implementadas por el MTSS para atender la emergencia sanitaria, en el marco de la pandemia, tanto desde la página web del Ministerio, la gestión de prensa, los distintos canales en redes sociales y la cartelería institucional. En este sentido, se organizó y cubrió periódicamente el desarrollo de más de 50 actividades en el año. Entre otros contenidos se destaca en este año la publicación sistemática de una serie artículos que detallan en forma calendarizada el día del trabajador de cada sector de actividad -según los Consejos de Salarios-, y los beneficios que le corresponden en esa jornada particular. Asimismo, se realizaron en dicho período un total de 237 publicaciones referidas a los Consejos de Salarios. Además, se publicaron 457 documentos vinculados a prórrogas de seguro de desempleo y regímenes especiales de seguro de desempleo. En el marco de la Ley N° 19.307, se emitió en radio y televisión un spot a modo de campaña de bien público de difusión de la Ley de Promoción del Empleo. Además, se modernizó toda la señalética del edificio central.

Respecto a la gestión interna, se implementaron indicadores de servicios en 2 reparticiones del Ministerio. Se continúa trabajando en la

constitución de domicilios electrónicos de las empresas, alcanzando actualmente 3.198 domicilios constituidos, lo que implica un 400% más que el año anterior.

Se reglamentó el art. 40 de la Ley N° 19.580 de Violencia hacia las mujeres basada en género y se realiza seguimiento de nacimientos y adopciones del personal, desplegando acciones que faciliten la conciliación entre los cuidados y los deberes funcionales. En materia de Capacitación de Personal, los funcionarios de esta Secretaría de Estado participaron de 91 capacitaciones, alcanzando 790 cupos de capacitación. Se realizaron 394 intervenciones de supervisión en cuanto a la seguridad en el trabajo, considerando el desafío planteado por la pandemia. Se trabajó en identificar y evaluar los riesgos laborales asociados a las tareas llevadas a cabo por personal del MTSS así como personal de las empresas tercerizadas.

Se elaboró un protocolo de actuación en el marco de la emergencia sanitaria y las medidas de seguridad propuestas. Se realizó acompañamiento a funcionarios para disminuir el impacto emocional y los niveles de estrés que se puedan generar a partir de la emergencia sanitaria, vía telefónica y/o presencial. Se realizó una encuesta sobre el estado de situación de los RRHH ante la pandemia, el teletrabajo y los cuidados. Se realizaron diversas actividades sobre: prevención frente al suicidio, semana del corazón, día internacional de las personas sordas, día de la salud mental, día de lucha contra el cáncer de mama y con respecto a la violencia de género.

Se actualizó la versión de manejador de base de datos y servidor de aplicaciones en los servidores, siendo necesaria la migración de los sistemas de información a las nuevas configuraciones.

Se realizó un proceso de auditoría y renegociación de todos los contratos de arrendamiento de locales de MTSS, logrando actualizar la mayoría de los contratos.

Se bajaron un 15,50% los costos del servicio de limpieza en las Oficinas de Trabajo, respecto a la contratación anterior.

III. Evaluación global de la gestión 2021

El año 2021 ha sido un año intenso y con variaciones importantes desde el punto de vista de los impactos de la pandemia en la situación laboral de los trabajadores. En efecto, es posible dividir la situación en dos períodos. Durante la primera mitad se produjo el impacto de la primera ola de contagios, lo que determinó que los indicadores de empleo mantuvieran magnitudes similares a la segunda mitad de 2020. A su vez, fue necesario interrumpir nuevamente las actividades de varios sectores de actividad con el consiguiente impacto laboral. Por ello fue necesario activar nuevamente un conjunto de medidas en apoyo a los trabajadores y las empresas particularmente afectados. En tal sentido, las medidas diseñadas desde la DINASS referidas a la adecuación de los instrumentos de sostén, tales como los seguros de paro en sus distintas modalidades y sus prórrogas, así como la adecuación del subsidio por enfermedad y otros subsidios para trabajadores informales.

En paralelo se llevó adelante el operativo Trabajo Responsable desde la IGTSS con el objetivo de promover la efectiva aplicación de los protocolos sanitarios en los lugares de trabajo. Vale decir que se volvió a aumentar el número de inspecciones con respecto al año anterior.

La segunda mitad de 2021 mostró un proceso gradual y continuo de reactivación laboral, en paralelo al resultado positivo de la vacunación en todo el país. De este modo, el año 2021 termina con indicadores de actividad laboral similares a los que existían en los tiempos previos a la pandemia o, incluso con algunos indicadores mejores a los registrados en 2019.

A su vez, este proceso implicó que fueran disminuyendo las medidas extraordinarias de apoyo, aunque aún al finalizar 2021, varias se mantienen vigentes para acompañar de manera adecuada a la recuperación completa.

En apoyo a la recuperación del empleo se diseñó una estrategia de acompañamiento a nivel del territorio mediante la realización de Jornadas Departamentales por el Empleo en los diferentes

Departamentos del país a efectos de fortalecer el papel de los Comités Departamentales de Empleo, junto a la DINA, DINACOIN y el INEFOP.

A su vez, se envió y fue aprobada por unanimidad en el Parlamento, la Ley de Promoción del Empleo para Sectores Vulnerables, que promueve la contratación de trabajadores pertenecientes a sectores sociales más afectados.

La 9ª Ronda de los Consejos de Salarios implicó la puesta en marcha de casi 200 mesas de negociación que acordaron los salarios de más de 650 mil trabajadores por los próximos dos años, con un balance muy positivo, en la medida que en la mayor parte de los casos se alcanzaron acuerdos entre las partes. La mencionada Ronda implica el comienzo del proceso de recuperación salarial comprometido anteriormente.

IV. Participación ciudadana

Ver las actividades en los informes de cada Unidad Ejecutora.

V. Principales desafíos para el año 2022

En tema Empleo, aumentar la difusión de la Ley de Promoción del empleo entre los actores del mundo del trabajo con el objetivo de generar mayor demanda de esta herramienta

Transformar Vía Trabajo en una nueva plataforma más ágil, moderna que brinde soporte a los Centros de Empleo, al registro de Agencias de Empleo y al registro de Clasificadores, permita gestionar los subsidios de la Ley N° 19.973 y brinde información de los principales indicadores

Desarrollar e implementar un sistema de información del mercado de empleo que recoja información de distintas fuentes, incluyendo registros administrativos y estadísticos

Fortalecimiento de los Comités Departamentales. Trabajar en el rol del Comité Departamental y sus actores. Capacitar a los actores para que tengan más herramientas para cumplir su rol

Obtener convenios con diferentes organismos para conseguir recursos humanos de apoyo en las oficinas del interior en relación GANAR-GANAR. Ej. UDELAR - UTU - MIDES.

En el tema de Relaciones laborales, uno de los principales desafíos para el 2022 concierne a la reapertura de 83 mesa de Consejos de Salarios a efectos de que las mismas analicen y eventualmente negocien la introducción de cambios en los convenios colectivos ya suscritos que permitan una mejor adecuación a las condiciones que una inflación importada le ha impuesto a nuestro país, adelantando los correctivos por la eventual diferencia entre inflación proyectada e inflación efectivamente registrada.

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.

En el tema de Condiciones laborales, continuar desempeñando un rol activo en la protección legal de los trabajadores en el empleo, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente a través del control y fiscalización del cumplimiento de la normativa vigente y dentro de las competencias de la IGTSS, promover la actuación de los ámbitos bipartitos y tripartitos en materia de salud y seguridad, la implementación del nuevo procedimiento administrativo una vez aprobado y continuar con la modernización ya iniciada de los servicios y trámites en línea.

En Seguridad Social, Culminar el proceso de reforma de la seguridad social, de vital importancia para nuestro país que permitirá adecuar el sistema de seguridad social.

Incrementar las respuestas adecuadas a las consecuencias de la crisis sanitaria por covid-19 y el enlentecimiento de la actividad económica, procurando que las mismas sean suficientes y con visión en la sustentabilidad de los ingresos de los trabajadores afectados.

En Calidad de los servicios, el desafío es mejorarlos continuamente. Por ejemplo, en negociación individual se propone aumentar el número de audiencias agendadas y superar el número de acuerdos alcanzados, así

como continuar trabajando con el plan de indicadores de servicio en Consultas y Negociación Individual, ya implementado, analizando su funcionamiento efectivo para eventualmente introducir mejoras al mismo. Se aspira a reducir los tiempos de espera para las consultas laborales en Montevideo, tanto presenciales como vía web. Asimismo, se procurará perfeccionar los acuerdos voluntarios, en tanto herramienta de alto impacto social, ya que permite evitar litigios laborales, y que el trabajador egresado de una empresa, se haga rápidamente con su liquidación de egreso.

Se avanzará en 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.

Incorporar al menos un nuevo pago por medio electrónico.

Se espera continuar aumentando la constitución de domicilios electrónicos por parte de las empresas y aumentar las citaciones a audiencias por notificación electrónica.

Contar con una nueva versión del sistema SAW (solicitudes de audiencia vía web) con una amplia serie de mejoras y nuevas funcionalidades, incluyendo la posibilidad de solicitar audiencias plurales y unilaterales, la posibilidad de cancelar audiencias bajo ciertas condiciones y la posibilidad por parte de los citados de poder consultar mayor información de la audiencia mediante consulta web.

El avance tecnológico lleva a la necesidad de actualizar versiones de programas que se vuelven obsoletos con el tiempo. En particular se espera dar un salto importante en las versiones de Apia-BPMS (sistema de gestiona los procesos de consultas laborales y salariales, los acuerdos voluntarios, las audiencias de conciliación y los registros de la Dirección Nacional de Trabajo) y la aplicación de Expediente electrónico

En tema infraestructura y recursos, se propone continuar realizando mejoras edilicias, incorporando accesibilidad y lugares de trabajo apropiados para la atención.

Regularizar y poner al día los contratos de arrendamiento de todas las oficinas de trabajo del interior.

INFORME DE GESTIÓN 2021

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 Jarca 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 2021

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 implementó la posibilidad de realizar los pagos de multas de clausura tardía por pagos web, convirtiéndolo en un trámite realizable 100% en línea. Se implementó la citación a audiencias de conciliación por notificaciones electrónicas para Montevideo.

Se continúa trabajando en el Proyecto O*Net Uruguay, lanzando el portal público Mitrabajofuturo.uy que busca brindar herramientas para la definición de trayectorias laborales y educativas de los ciudadanos.

Se continuó evolucionando el sistema QUID, Sistema transversal de información de empresas y trabajadores.

Se incorporaron nuevos trámites en línea: Registro Nacional de Clasificadores, Declaración de Teletrabajo, Envío de Contrato SAW, Solicitud de autorización para trabajar durante el período de licencia de la industria de la construcción-hormigón.

Se realizaron importantes modificaciones al sistema de registro de postulantes y sorteo al programa Yo Estudio y Trabajo

Se puso especial hincapié en informar a la ciudadanía sobre las medidas implementadas por el MTSS para atender la emergencia sanitaria, en el marco de la pandemia, sin descuidar la comunicación de las acciones habituales comprendidas entre los cometidos del Inciso, tanto desde la página web del Ministerio, la gestión de prensa, los distintos canales en redes sociales y la cartelería institucional. En este sentido, se organizó y cubrió periódicamente el desarrollo de más de 50 actividades en el año. Entre otros contenidos se destaca en este año la publicación sistemática de una serie artículos que detallan en forma calendarizada el día del trabajador de cada sector de actividad -según los Consejos de

Salarios-, y los beneficios que le corresponden en esa jornada particular. Asimismo, se realizaron en dicho período un total de 237 publicaciones referidas a los Consejos de Salarios. Además, se publicaron 457 documentos vinculados a prórrogas de seguro de desempleo y regímenes especiales de seguro de desempleo. En el marco de la Ley 19.307, se emitió en radio y televisión un spot a modo de campaña de bien público de difusión de la Ley de Promoción del Empleo. Además, se modernizó toda la señalética del edificio central.

PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS:

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 implementaron indicadores de servicios en diversas reparticiones. Se continúa trabajando en la constitución de domicilios electrónicos de las empresas, alcanzando actualmente 3198 domicilios constituidos, lo que implica un 400% más que el año anterior.

Se trabajó en sistematizar procesos e implementar indicadores de gestión. Se trabaja en la creación de una intranet con el fin de mejorar la

comunicación entre los funcionarios. Se reglamentó el art. 40 de la Ley 19580 de Violencia hacia las mujeres basada en género y se realiza seguimiento de nacimientos y adopciones del personal, desplegando acciones que faciliten la conciliación entre los cuidados y los deberes funcionales. En materia de Capacitación de Personal, los funcionarios de esta Secretaría de Estado participaron de 91 capacitaciones, alcanzando 790 cupos de capacitación. Se realizaron 394 intervenciones de supervisión en cuanto a la seguridad en el trabajo, considerando el desafío planteado por la pandemia. Se trabajó en identificar y evaluar los riesgos laborales asociados a las tareas llevadas a cabo por personal del MTSS así como personal de las empresas tercerizadas.

Se elaboró un protocolo de actuación en el marco de la emergencia sanitaria y las medidas de seguridad propuestas. Se realizó acompañamiento a funcionarios para disminuir el impacto emocional y los niveles de estrés que se puedan generar a partir de la emergencia sanitaria, generando un espacio de atención y apoyo vía telefónica y/o presencial. Se realizó una encuesta sobre el estado de situación de los RRHH ante la pandemia, el teletrabajo y los cuidados. Se realizaron diversas actividades sobre: prevención frente al suicidio, semana del corazón, día internacional de las personas sordas, día de la salud mental, día de lucha contra el cáncer de mama y con respecto a la violencia de género.

Se actualizó la versión de manejador de base de datos y servidor de aplicaciones en los servidores con los que cuenta la División TI, siendo necesaria la migración de los sistemas de información a las nuevas configuraciones.

Se realizó un proceso de auditoría y renegociación de todos los contratos de arrendamiento de locales de MTSS, logrando actualizar la mayoría de los contratos

Nombre: Coordinar el intercambio de información c/ 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 firmaron Convenios Interinstitucionales con la Universidad Católica del Uruguay y el MIEM para el intercambio de información y trabajo técnico conjunto en temas vinculados al mercado de trabajo y la negociación colectiva.

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:

Se generó información para la medición de los efectos de la pandemia en el empleo y de la integración de las diversas fuentes de registros administrativos del Ministerio con vistas a la creación de un banco de datos interoperable o “datawarehouse”. Se conformó un grupo de trabajo interinstitucional con el Banco Mundial y CINVE para llevar adelante un proyecto conjunto denominado “Mapa de ocupaciones” en base a datos de la primera ola de relevamiento de ONET para caracterizar ocupaciones y sus similitudes.

Se realizó un estudio del impacto de la pandemia en el mercado laboral y la seguridad social, con referencias comparadas a nivel regional y mundial.

Se brindaron insumos estadísticos para el posicionamiento del país en distintos organismos regionales e internacionales como MERCOSUR, OIT, Protocolo de San Salvador y ODS.

Se brindó apoyo técnico a las distintas direcciones del Ministerio, así como a INEFOP e INACOOOP, en la generación de insumos para la toma de decisión de política pública, en materia de empleo, de seguridad laboral y en el marco de la 9ª Ronda de los Consejos de Salarios.

III. Evaluación global de la gestión 2021

Pese a la situación de pandemia que obligó a suspender por unos meses parte de la atención presencial, la mayoría de los servicios se pudieron brindar en línea y algunas excepciones en forma presencial. No obstante la situación mencionada, se cumplieron gran parte de los desafíos planteados para el año.

IV. Principales desafíos para el año 2022

Incorporar al menos un nuevo pago por medio electrónico.

Se espera continuar aumentando la constitución de domicilios electrónicos por parte de las empresas y aumentar las citaciones a audiencias por notificación electrónica.

Contar con una nueva versión del sistema SAW (solicitudes de audiencia vía web) con una amplia serie de mejoras y nuevas funcionalidades, incluyendo la posibilidad de solicitar audiencias plurales y unilaterales, la posibilidad de cancelar audiencias bajo ciertas condiciones y la posibilidad por parte de los citados de poder consultar mayor información de la audiencia mediante consulta web.

El avance tecnológico lleva a la necesidad de actualizar versiones de programas que se vuelven obsoletos con el tiempo. En particular se espera dar un salto importante en las versiones de Apia-BPMS (sistema de gestiona los procesos de consultas laborales y salariales, los acuerdos voluntarios, las audiencias de conciliación y los registros de la Dirección Nacional de Trabajo) y la aplicación de Expediente electrónico.

INFORME DE GESTIÓN 2021

INCISO: 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

UE: 002 - Dirección Nacional de Trabajo

I. Misión

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

II. Desempeño del año 2021

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS:

Nombre: Fortalecimiento de la profesionalización de la negociación

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 2021 continuó marcado por la pandemia, dificultando la capacitación de los funcionarios, se realizaron 97 inscripciones para capacitaciones brindadas de forma virtual, en su mayoría, realizándose 2 en forma presencial recién en el mes de noviembre 2021.

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 la **División de Consultas** a fecha de memoria anual, la agenda presencial de atención al usuario se encontraba a tres semanas, considerando que en general durante el año se mantuvo en un margen de dos semanas.

El ausentismo (no comparecencia de los convocados) en el sector es alto y variable (33,83% de las consultas agendadas), se continua agregando consultas sin agenda durante el transcurso de la jornada y semanalmente se revisan los periodos siguientes.

Respecto a las consultas web, se han incrementado notoriamente, con un tiempo de respuesta de 24 a 72 hs. Es de hacer notar además que en forma aleatoria se adjuntó a las respuestas enviadas vía web, una encuesta de satisfacción de libre acceso, que nos arroja la siguiente información: siendo los valores de referencia de 1 a 5, donde 1 representa nada conforme y 5 absolutamente conforme, el promedio para el segundo semestre del 2021 fue de 4,5.

Se logró mantener la agenda de acuerdos voluntarios de una semana a la siguiente.

En la **División de Negociación Individual** la agenda de la audiencia se promedió entre 12 y 15 días, siendo 10 el plazo mínimo legal.

Asimismo, se ha logrado un promedio de 78 audiencias diarias, a las que se suman listados especiales para audiencias menores a 20 UR, contemplando así a los usuarios de más bajos recursos y con mayor apremio económico, dándoles fecha prioritaria respetando los plazos mínimos de citación. También se han sumado audiencias plurales (de 20 hasta 316 trabajadores).

Es de destacar que se cumplió la meta de incrementar las audiencias y la agenda para las mismas se mantuvo abierta incluso durante la emergencia sanitaria, evitando así que prescribieran los derechos de los trabajadores. Simplemente se re agendaron las fechas, teniendo ya garantizado el usuario la fecha que interrumpía el cómputo para la prescripción. A su vez, el incremento de acuerdos voluntarios ha contribuido a evitar la saturación del Poder Judicial en esta materia.

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.

Están en ejecución el sistema de registro de las instancias de negociación y sus resultados con fines estadísticos y para la toma de decisiones y que fuera desarrollado en ejercicios anteriores.

Nombre: Prevenir los conflictos laborales, promoviendo el diálogo y las buenas relaciones laborales.

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.

En la **División de Negociación Colectiva**, debido a la permanencia de la emergencia sanitaria, se continuó trabajando en un régimen de semi presencialidad,

La 9a. ronda salarial, con los acuerdos que vencían el 30 de junio de 2021, supuso la convocatoria de 187 mesas de negociación. A la fecha de cierre de esta Memoria, llevaban cerradas 144 (77,01 % del total) mesas de negociación, que supusieron 807 audiencias.

De ese proceso resultó:

- ACUERDOS TRIPARTITOS: 34 (23,61%)
- VOTACIÓN PE – TRABAJADORES: 4 (2,78%)
- VOTACIÓN PE – EMPLEADORES: 22 (15,08%)
- VOTACIÓN CON ABSTENCIÓN MTSS: 66 (45,84%)
- VOTACIÓN POR UNANIMIDAD: 4 (2,78%)
- VOTACIÓN CON MAYORÍA PE: 1 (0,69%)
- DECRETOS DEL PE: 4 (2,78%)
- CONVENIOS BIPARTITOS: 9 (6,25%)

MEDICIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

En el ejercicio se abrieron 939 unidades de negociación (906 con empresas y sindicatos y 33 por rama de actividad). Las mismas supusieron 1.861 audiencias. Al finalizar el ejercicio el porcentaje de

acuerdos (totales o parciales) supuso el 72,7% de las mediaciones solicitadas.

En cuanto al sector público, se realizaron 65 audiencias de mediación (ya contabilizadas en el número precedente).

Se intervino en dos casos de ocupación en el sector privado y 15 en el sector público.

Respecto a las reuniones efectuadas por el Director y el Subdirector Nacional de Trabajo y el asesor de dirección que participa activamente en estas tareas, contabilizan un total de 707 reuniones en el período comprendido entre enero y noviembre.

Las mismas se efectuaron para intervenir en casos de situaciones de conflictividad, para acompañar y gestionar mediante el diálogo los procesos de análisis y propuesta que realizan las partes intervinientes a efectos de alcanzar los diversos acuerdos que se han celebrado en el marco de una nueva ronda de Consejos de Salarios. La mayoría se llevaron a cabo de forma presencial atendiendo a la disminución del impacto sanitario que a lo largo de los últimos meses ha tenido la acción del virus COVID – 19 y bajo el estricto cumplimiento de todos los protocolos vigentes.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

El Consejo Superior Tripartito del sector público reunió el día 19 de octubre a efectos de recibir el borrador de proyecto de certificaciones médicas elaborado por la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Asimismo, se suscribió un convenio entre la Federación de Funcionarios de OSE, OSE, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina Nacional de Servicio Civil, actuando esta U.E. como negociador, a efectos de regularizar la situación de funcionarios con atribución de funciones distintas de la de su cargo original en forma interina.

III. Evaluación global de la gestión 2021

La evaluación de la gestión 2021 es positiva en el contexto singular que significó la emergencia sanitaria aún vigente entonces. 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 fuerte 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 si el Estado avanza en modalidades de trabajo que combinen la presencialidad con el teletrabajo.

IV. Participación ciudadana

IV.1 Ámbitos de participación ciudadana

La U.E. DINATRA en el 2021 ha contado con varios ámbitos de participación ciudadana:

ACTUACIÓN DEL CONSEJO SUPERIOR TRIPARTITO. En 2021 fueron puestos a consideración de las partes los siguientes temas: el análisis sobre el adelanto de licencias, presentación del proyecto de ley sobre promoción del empleo, los lineamientos del Poder Ejecutivo para la Novena Ronda de Consejos de Salarios, y presentación de los lineamientos del Poder Ejecutivo para la Novena Ronda de los Consejos de Salarios. Asimismo, se creó un ámbito sobre el "*Diálogo Social Tripartito por el empleo de calidad y la sustentabilidad de las empresas*", 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 y la creación de Consejos Tripartitos Sectoriales sobre Turismo, Arte Entretenimiento y Recreación, Transporte y Almacenamiento, Comercio y Citrícola. Dada la urgencia y grado de afectación por la emergencia sanitaria, el sector convocado fue el turístico.

ACTUACIÓN DEL CONSEJO TRIPARTITO SECTORIAL DE TURISMO. El mismo comenzó su actividad en diciembre de 2020 y continuó los primeros meses de 2021, de integración tripartita reunió diferentes actores sociales del sector en sentido amplio CAMTUR - AUDAVI - ARHU - CAMBADU; SUGHU - CUESTA DUARTE PIT-CNT – Sindicato ÚNICO Buquebus - SUTTU, DINATRA, DINA E, DINASS e INEFOP. Producto del intercambio, el PE propuso medidas concretas que se plasmaron en diferentes normas relacionadas con las necesidades planteadas.

ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO POR EL EMPLEO DE CALIDAD Y LA SUSTENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS. Dicha comisión se reunió entre julio y octubre en seis ocasiones. La misma constituyó un espacio de diálogo entre las partes intercambiando documentos con diferentes propuestas. El MTSS presentó a las partes: 1) Medidas para recuperar el empleo y para promover la sustentabilidad de las empresas. 2) Información sobre 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.

ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE TRABAJO SOBRE LAS OBSERVACIONES DE LA OIT. La comisión es de integración tripartita, fue creada por el Consejo Superior Tripartito con la finalidad de abordar las observaciones de la OIT al Estado uruguayo, sesionó en seis ocasiones

durante el período comprendido de diciembre 2020 a noviembre 2021. Su trabajo se centró en el proyecto de ley sobre Personería Jurídica de las Organizaciones Profesionales presentado por el Poder Ejecutivo y el análisis de las demás observaciones referidas por la OIT en relación con el caso N°2699.

MESA COORDINADORA DEL CONSEJO SUPERIOR TRIPARTITO. La Mesa Coordinadora es un ámbito tripartito derivado del Consejo Superior Tripartito el cual delega en ella determinadas tareas y competencias, tales como las peticiones ingresadas al CST y los recursos interpuestos sobre la clasificación de empresas. Durante 2021 se reunió en cinco ocasiones.

COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN Y AGRUPAMIENTO DE ACTIVIDADES LABORALES. Es de integración tripartita, tiene como cometido asesorar al Director Nacional de Trabajo en las solicitudes de clasificación de empresas. En 2021 se realizaron 17 reuniones con un promedio de 9 expedientes tratados por reunión.

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, son de 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, la fijación de los salarios, la tarea de mediación y conciliación en los conflictos, formando ámbitos específicos con los actores sociales involucrados.

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

La Dirección Nacional de Trabajo continuó participando en 2021 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 2022

La superación de la emergencia sanitaria supone el compromiso de afrontar cambios que habían quedado postergados o ralentizados, tanto en lo que hace al funcionamiento interno de la U. E. como aquellos que surgen de la interacción con los actores sociales.

En lo que es estrictamente interno, continuamos con el desafío de continuar mejorando la calidad de los servicios prestados. Así, se continúa trabajando con el plan de indicadores de servicio en Consultas y Negociación Individual, ya implementado, analizando su funcionamiento efectivo para eventualmente introducir mejoras al mismo.

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 más efectivas que las desarrolladas en 2021 en la medida que el retorno a la presencialidad habilitan metodologías más adecuadas que aquellas llevadas a cabo en forma virtual.

En la División Consultas, se aspira a reducir los tiempos de espera para las consultas, tanto presenciales como vía web. Asimismo se procurará

perfeccionar los acuerdos voluntarios, en tanto herramienta de alto impacto social, ya que permite evitar litigios laborales, y que el trabajador egresado de una empresa, se haga rápidamente con su liquidación de egreso.

En lo que hace a la División de Negociación Individual, la U.E. se propone aumentar el número de audiencias agendadas y superar el número de acuerdos alcanzados, buscando que éstos (sin contar vías judiciales plurales) sean de calidad y satisfacción de las partes en el entendido que la auto composición de los conflictos beneficiaría directamente a los involucrados.

Asimismo, 2022 es el año en el que resulta imperioso generar un nuevo marco regulatorio administrativo para el desempeño de la U. E., brindando garantías a funcionarios y actores sociales.

En lo que hace a la interacción con los actores sociales, la U. E., a través de su División de Negociación Colectiva, enfrenta el desafío de la reapertura de 83 mesa de Consejos de Salarios a efectos de que las mismas analicen y eventualmente negocien la introducción de cambios en los convenios colectivos ya suscritos que permitan una mejor adecuación a las condiciones que una inflación importada le ha impuesto a nuestro país, adelantando los correctivos por la eventual diferencia entre inflación proyectada e inflación efectivamente registrada.

INFORME DE GESTIÓN 2021

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 2021

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.

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.

Se diseñó metodología prospectiva de investigación y relevamiento de necesidades de empleo y formación profesional a nivel **sectorial y territorial**, en coordinación con la División Desarrollo Territorial. **Se comenzó a aplicar** el diseño metodológico prospectivo de detección de necesidades de empleo y formación profesional a nivel territorial en 5 sectores (Turismo –sub sector alojamiento-, Trabajo Doméstico, Comercio por menor, Logística, Industria cárnica) y actualización de datos a nivel nacional de 2 sectores (Industrias Creativas e Industria Farmacéutica).

Asimismo, se comenzó a trabajar en esta línea en el marco de empleos verdes. En este sentido a través de OIT – PAGE se llevará a cabo una consultoría para el abordaje prospectivo en tres sectores de actividad.

En el marco de la asistencia técnica del Programa Eurosocial+ para el diseño del Plan Integral de Promoción del Empleo, se trabajó en la elaboración de una propuesta de sistema de prospección de oportunidades de empleo y necesidades formativas, que tendrá continuidad en 2022; se destaca la relevancia de este producto, como Eje estratégico del Plan integral de Promoción del Empleo.

Se continuó evaluando las solicitudes de ampliación de prácticas formativas; articulando con programas y servicios con INEFOP; conduciendo la Comisión Interinstitucional de Uruguay Certifica (certificación de competencias).

- **COMAP:** Evaluación del Indicador sectorial mejora de la empleabilidad por cantidad de personal capacitado para 14 propuestas.
- **URUGUAY XXI** Evaluación y aprobación de 19 propuestas de formación, para 460 personas trabajadoras, de las cuales 186 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.

Con el apoyo del Programa Eurosocial+, como había sido aprobado en 2020, se diseñó y aprobó el **Plan Integral de Promoción del Empleo (PIPE)** con implementación prevista hasta 2024, promoviendo la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos, ente otros, mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y mayores de 45 años.

Se aprobó, reglamentó y comenzó a implementar a partir de setiembre la **Ley Nº19.973**, que promueve la inserción laboral de los grupos poblacionales priorizados. En el marco de la misma, se firmaron convenios de trabajo protegido con la DINALI y el INAU, los cuales otorgan subsidios de hasta el 80% del salario para aquellas empresas que contraten personas vinculadas a los programas de estas instituciones.

Se presentó, aprobó y comenzó a ejecutar con el apoyo de la Unión Europea y AUCI el **proyecto de Mujeres en el Sector Tecnologías de la Información**, que tiene como objetivo la inserción de 200 mujeres en 8 departamentos del interior del país, con formación en el puesto de trabajo.

Se participó activamente en grupo interinstitucional de trabajo sobre **Economía Verde** inclusiva y empleo decente, Programa PAGE; en dicho marco el equipo del MTSS implementó junto a OIT, PAGE, INEFOP, MIEM, entre otras, las siguientes líneas de trabajo:

- Fortalecimiento de capacidades de mujeres rurales (Capacitación sobre Empleos Verdes y Trabajo Decente a 40 Mujeres integrantes de la CNFR, Red de Grupos de Mujeres Rurales y AMRU),
- Diseño e implementación del Inventario de iniciativas de inclusión social y productiva de los clasificadores, Curso Producción más limpia para MIPYMES en Uruguay (Se capacitaron 15 facilitadores y se trabajó con 10 empresas), Indicadores verdes y azules,
- Transversalización de perspectiva ambiental en el empleo desde la formación para el trabajo,
- Transición justa en el Plan Integral de Promoción del Empleo y
- Proyecto Huertas Hidropónicas en conjunto con el Mides y organizaciones que atienden a personas con discapacidad.

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

INDICADOR	VALOR 2021	META 2021
Intermediaciones laborales población joven	2834	900
Intermediaciones laborales población adulta	397	700
Número de emprendimientos financiados	56	30
Número de orientaciones laborales brindadas	18.553	6000
Número de intermediaciones laborales de CEPE/CEFOP informática x demanda	270	200

Fuente: Vía Trabajo

- Se lanzó y ejecutó la décima edición del programa Yo Estudio y Trabajo, con 663 puestos de trabajo solicitados en 42 empresas adheridas de 65 localidades de los 19 departamentos del país.
- Se llevan adelante los registros de Artistas y oficios, Clasificadores, Agencias de Empleo Privadas, Obra pública, Talleres Protegidos.
- Vía Trabajo e indicadores servicios públicos de empleo:

Número de personas registradas:	40130
Número de empresas registradas:	1583
Número de orientaciones laborales individuales:	18553
Numero de orientaciones laborales grupales:	14
Número de puestos de trabajo solicitados:	1500
Usuarios atendidos en Mesa de Ayuda (telefónicamente o por email)	165

Se participa en Comisiones Interinstitucionales y en otras que participan organizaciones sociales que se implementan en el ámbito nacional:

- Programa Yo Estudio y Trabajo,
- Comisión de Artistas y Actividades Conexas,
- Consejo Nacional de Equidad Racial y Afro descendencia,
- Comisión de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Afro,
- Espacio de Diálogo de Mujeres Rurales,
- Comisión Agencias de Empleo Privadas,

- Consejo Nacional de Diversidad Sexual,
- Gabinete Coordinador de Políticas de Atención y Protección a Víctimas y Testigos de los Delitos

Nombre: Jerarquizar CDEYP como diálogo social institucional para mejor posición y formulación de políticas con las particularidades locales.

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.

Se implementó la **Representación de la DINA E en los CDEyFP** de todo el país, con participación activa y desempeñando el rol de Presidencia de los mismos, articulando y desarrollando diferentes acciones con actores sociales del mundo del trabajo, gobiernos departamentales, INEFOP e instituciones públicas y privadas a nivel territorial.

Se organizó **ciclo formativo** dirigido a los funcionarios que ofician la representación territorial de parte de la DINA E, entre otros, “**Desarrollo territorial, mercado de trabajo y formación profesional**”, con el objetivo de dar lineamientos conceptuales y metodológicos para la elaboración de los planes de trabajo y capacitaciones a nivel departamental e inducir a equipos técnicos en métodos y teorías, que llevan a cabo estudios y relevamientos de corte sectorial a nivel territorial.

Se organizaron desde MTSS, en articulación con las Intendencias, **16 Jornadas Departamentales por el Empleo y la Formación Profesional** en Artigas, Rivera, Salto, Paysandú, Río Negro, Soriano, Colonia, Flores, San José, Florida, Durazno, Cerro Largo, Treinta y Tres, Lavalleja, Maldonado y Rocha; con el objetivo de intercambiar sobre las problemáticas y oportunidades de empleo y formación profesional, convocando a los actores del mundo del trabajo de cada departamento.

III. Evaluación global de la gestión 2021

La DINAIE alternó trabajo presencial y virtual durante 2021, no alterando los resultados, dado que los desafíos y metas planteadas se cumplieron ampliamente, como demuestran los datos:

INDICADOR	VALOR 2021	META 2021
Intermediaciones laborales población joven	2834	900
Intermediaciones laborales población adulta	397	700
Número de emprendimientos financiados	56	30
Número de orientaciones laborales brindadas	18.553	6000
Número de intermediaciones laborales de CEPE/CEFOP	270	200

Fuente: Vía Trabajo

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, continúa siendo una línea de trabajo prioritaria y altamente valorada. Ha sido integrada como un eje estratégico del PIPE.

La sustentabilidad del desarrollo, desde Dinae se continúa trabajando 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. Se ha participado en la Compilación de SPE, en la elaboración del Folleto informativo sobre los SPE del MERCOSUR, se participa en la elaboración del "Perfil Profesional por Competencias para los/as Operadores/as de los Servidos Públicos de Empleo de los Estados Parte de Mercosur". Asimismo, se ha trabajado en la elaboración del estudio comparado de los sistemas de formación profesional y certificación de sectores de Construcción y Turismo con el objetivo de creación de un Marco Regional de Cualificaciones (MRC) conjuntamente con los Ministerio de Trabajo y Educación.

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.

DINAIE 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.

Se avanzó en la adopción de un sistema de monitoreo de la planificación estratégica montado sobre la plataforma SIGES, proporcionada y asistida por AGESIC (en fase de producción), desafío asumido para el año en relación con la calidad de los procesos, la orientación a resultados y al ciudadano y la evaluación del impacto de las políticas implementadas.

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, y de DINAЕ, con capacidad de iniciativa y toma de decisiones sobre propuestas a elevar al Consejo Directivo de INEFOP; la frecuencia de reunión habitualmente es mensual, actualmente con funcionamiento mixto, virtual presencial.

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

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 la formulación del PIPE se desarrollaron instancias de trabajo con los actores sociales a través de sus respectivas representaciones en el consejo directivo de INEFOP; se prevé la participación de los actores sociales en las diferentes fases de implementación y consolidación, así como se integrará al momento del diseño de la evaluación.

V. Principales desafíos para el año 2022

PRIORIDADES PLANTEADAS POR LA DIRECCIÓN PARA 2022:

Consolidación de las acciones iniciadas, especialmente:

- Gestión ley de empleo: aumentar la difusión de la Ley de Promoción del empleo entre los actores del mundo del trabajo con el objetivo de generar mayor demanda de esta herramienta
- Transformar Via Trabajo en una nueva plataforma más ágil, moderna que brinde soporte a los Centros de Empleo, al registro de Agencias de Empleo y al registro de Clasificadores, permita gestionar los subsidios de la Ley 19.973 y brinde información de los principales indicadores
- SIMEL: Desarrollar e implementar un sistema de información del mercado de empleo que recoja información de distintas fuentes, incluyendo registros administrativos y estadísticos
- Fortalecimiento de los Comités Departamentales. Trabajar en el rol del Comité Departamental y sus actores. Capacitar a los actores para que tengan más herramientas para cumplir su rol

INFORME DE GESTIÓN 2021

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 Jerarca 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 2021

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 de 32 Oficinas de Trabajo del interior.

Se proyectaron las cartelerías para las 8 Oficinas de Trabajo faltantes que se instalarán en el próximo año.

Se adquirieron almanaques 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 Paso de los Toros y Rosario, 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 consiguió un local más amplio para trasladar próximamente a la Oficina de Trabajo de Atlántida, el cual se adaptará a las demandas que va a requerir dicha zona. También se han iniciado las gestiones de reforma de éste local, la cual iniciará el año entrante.

Se adquirieron teléfonos para remplazar próximamente por los que se encuentran deteriorados, 7 impresoras láser y 5 multifunción laser para

sustituir equipos rotos. Además 45 juegos de parlantes, micrófonos y Webcam, las cuales fueron instaladas para el sistema ZOOM, 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, 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 2022 realizó un total de 7 actualizaciones de formularios e instructivos junto al Área de Calidad y Mejora continua, dando lugar a la creación de 2 nuevos formularios.

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, ONSC, OIT, CADE, ONU MUJERES, OEA, CHSCV, SEMM, DUODYM, ACADEMIA NACIONAL DE ECONOMIA, UDELAR, PROGRAMA GANAR-GANAR y PLATAFORMA MOODLE. Los cursos fueron dictados en las modalidades, Zoom, Virtual, Plataforma de AGESIC, Moodle del M.T.S.S, y presencial, generando 199 cupos con distintas cargas horarias.

Además el Director de la Unidad Ejecutora participó de diferentes instancias de capacitación, referentes a las Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Perfeccionamiento en Procedimiento Administrativo, Acción Humana en tiempos de crisis sanitaria, dictado por la Academia Nacional de Economía y Pautas de Consejos de Salarios 9na. Ronda, Negociación Colectiva impartido por la ENAP y “Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales 2021” dictado por CADE.

El área de calidad y mejora continua realizó varias capacitaciones y puesta a punto, referente a varios trámites realizados en las oficinas de trabajo.

Debemos destacar que aún con la particularidad sanitaria varios de nuestros funcionarios profesionales y jefes de Oficina, realizaron jornadas de difusión sobre temas vinculados en relaciones laborales, convenios de Consejos de Salarios, derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, para estudiantes de diversos centros educativos y/o entidades de interés social en Rio Branco, Salto y Trinidad, respetando los debidos protocolos sanitarios, brindando también apoyo bibliográfico con folletería sobre diversas normativas y decretos.

Canelones, Melo, Rocha y San José participaron en forma presencial y virtual en la Comisión Honoraria Departamental de la Discapacidad.

Desde las oficinas de Canelones y San José se participó de las Mesas Interinstitucionales del Departamento. Canelones también participó de la sub Comisión de Empleo del Departamento y de la Mesa Laboral eje Ruta 5.

Río Branco participó en la comisión organizativa del Día internacional de la mujer. Melo de la Charla "Análisis de canastas políticas de protección social a nivel territorial (MIDES-PNUD)- CERRO LARGO.

Funcionarios de la oficina de trabajo de Mercedes y Trinidad han participado en la Comisión Departamental por una Vida Libre de Violencia de Género.

Trinidad integra la Comisión Departamental de Flores.

San José participó en una feria organizada en el marco del Día Mundial de la Discapacidad con folletería y la presencia de Recursos Humanos acompañando a miembros de otras instituciones.

Gestionamos junto con Adquisiciones la solicitud de cotizaciones y contratos de las empresas que prestan los Servicios de Limpieza en las Oficinas de Trabajo, mediante compra directa, bajando los costos del servicio respecto a la contratación anterior en un monto de \$ 1.126.571,79, representando un 15,50% de ahorro.

Estos nuevos contratos generan un ahorro de \$ 235.518 anuales.

Se dio respuesta a la solicitud de informe conforme al Oficio N° 949/2021, de 22 de junio de 2021 de la Cámara de Senadores, respecto a la solicitud de cantidad de audiencias de conciliación desde 2018 hasta el primer semestre 2021, especificando también como se ha actuado para mitigar el impacto de la emergencia sanitaria durante el 2020 y 2021. Así como también se informó respecto a las eventuales instrumentaciones para las audiencias de conciliación administrativa virtual en todo interior del país si es que fueran necesarias.

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 6.385 conflictos individuales, obteniendo en 2145 instancias acuerdo, representando un 33,59% del total.

Se realizaron 136 intervenciones en el área de conflictos colectivos de trabajo que corresponden a 128 conflictos en la actividad privada los cuales fueron resueltos el 49,26%, el 32,36% no acuerdo y el 18,38 % quedaron sin efecto y 8 en la actividad pública, de los cuales 4 se resolvieron, 1 solicitó pase a la DINATRA, 2 no fueron resueltos y 1 se prorrogó para el 2022. Habiendo incrementado en un 4,89% los acuerdos respecto al 2020.

Además se atendieron un total de 1.169 acuerdos voluntarios, disminuyendo en un 35,95% con respecto al año 2020.

También se realizaron un total de 22.437 consultas, disminuyendo éstas últimas en un 11,05% con respecto al año 2020, debido a la disminución de la presencialidad en las Oficinas de Trabajo del Interior del país.

III. Evaluación global de la gestión 2022

- Se logró el funcionamiento a pleno de todas las Oficinas del interior del país a pesar de la escasez de recursos humanos y de las condiciones sanitarias actuales.
- Se realizó 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 y humanos, optimizando recursos.

- Avances 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.
- Se participó en las diversas actividades la equidad y derechos de género.
- Se relevó los datos estadísticos mensuales de audiencias colectivas e individuales de cada Oficina del Interior.
- Brindamos apoyo a la DI.NA.SS. para el procesamiento de datos de prórrogas de seguro de desempleo.
- Mejora en los porcentajes de acuerdos en conflictos individuales respecto al 2020.
- Se promovieron herramientas informáticas para la comunicación virtual en tiempo real, instrumentándose en negociaciones colectivas por plataforma ZOOM y capacitando a funcionarios de la DINACOIN mediante esta metodología.
- Se reestructuró el área de Financiero – Contable de la DINACOIN.
- Se trasladó la Oficina de Paso de los Toros a un local con mayor espacio para satisfacer las demandas que va a requerir dicha zona.
- Se relevó las necesidades edilicias de todas las Oficinas de Trabajo del interior del país, facilitando la gestión de mejoras edilicias tanto sea de mudanza de nuestras oficinas como la reparación de las mismas, para favorecer las condiciones laborales.
- Se avanzó con las negociaciones de los arrendamientos de las oficinas en el interior del país, mejorando las condiciones.
- Se continuó con la renovación de cartelería identificativa según necesidades existentes.

IV. Participación ciudadana

Debemos destacar que aún con la particularidad sanitaria varios de nuestros funcionarios profesionales y jefes de Oficina, realizaron jornadas de difusión sobre temas vinculados en relaciones laborales, convenios de Consejos de Salarios, derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, para estudiantes de diversos centros educativos y/o entidades de interés social en Río Branco y Trinidad, respetando los debidos protocolos sanitarios.

Además se brindó apoyo bibliográfico con folletería sobre decretos a los alumnos de UTU de la especialidad de Técnico Prevencionista en el departamento de Salto.

Canelones, Melo, Rocha y San José participaron en forma presencial y virtual en la Comisión Honoraria Departamental de la Discapacidad.

Desde las oficinas de Canelones y San José se participó de las Mesas Interinstitucionales del Departamento.

Canelones también participó de la sub Comisión de Empleo del Departamento y de la Mesa Laboral eje Ruta 5.

Río Branco participó en la comisión organizativa del Día internacional de la mujer. Melo de la Charla "Análisis de canastas políticas de protección social a nivel territorial (MIDES-PNUD)- CERRO LARGO.

Funcionarios de la oficina de trabajo de Mercedes y Trinidad han participado en la Comisión Departamental por una Vida Libre de Violencia de Género.

Trinidad integra la Comisión Departamental de Flores.

San José participó en una feria organizada en el marco del Día Mundial de la Discapacidad con folletería y la presencia de Recursos Humanos acompañando a miembros de otras instituciones.

Se dio respuesta a la solicitud de informe conforme al Oficio N° 949/2021, de 22 de junio de 2021 de la Cámara de Senadores, respecto a

la solicitud de cantidad de audiencias de conciliación desde 2018 hasta el primer semestre 2021, especificando también como se ha actuado para mitigar el impacto de la emergencia sanitaria durante el 2020 y 2021. Así como también se informó respecto a las eventuales instrumentaciones para las audiencias de conciliación administrativa virtual en todo interior del país si es que fueran necesarias.

Desde Maldonado se participó de 15 reuniones con actores sindicales de distintos ramos de actividad (construcción, edificios y hoteles) con el fin de propiciar el ámbito de la Negociación Colectiva en pro de evitar la Instalación de Conflictos en el ámbito laboral logrando en todos los casos que se procesaran los diferendos mediante Audiencias que se realizaron por los Profesionales.

Se realizaron sorteos entre los participantes del programa jornales solidarios, el cual brindó oportunidad laboral en 5 departamentos de nuestro país (Colonia, Flores, Lavalleja, Rivera y Salto).

V. Principales desafíos para el año 2022

- Se unificará la Oficina de Trabajo de Sarandí Grande con la Oficina de Trabajo de Florida, dándole cierre administrativo. (Durante el 2021 la oficina permaneció cerrada).
- Se trasladarán las Oficina de Atlántida y Melo a un local con mayor espacio, y menor costo.
- Avanzar con las negociaciones de los arrendamientos de las oficinas en el interior del país, mejorando las condiciones.
- Continuar facilitando la gestión de mejoras edilicias tanto sea de mudanza de nuestras oficinas como la reparación de las mismas, para favorecer las condiciones laborales.
- Obtener convenios con diferentes organismos para conseguir recursos humanos de apoyo en las oficinas del interior en relación GANAR-GANAR. Ej. UDELAR - UTU - MIDES.

- Regularizar y poner al día los contratos de arrendamiento de todas las oficinas de trabajo del interior.
- Se avanzará en 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.
- Reponer vacantes y aumentar recursos humanos en varias oficinas de acuerdo a la necesidad del servicio.
- 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.
- Promover en las diversas actividades la equidad y derechos de género.
- Seguir con el relevamiento de los datos estadísticos mensuales de audiencias colectivas e individuales de cada Oficina del Interior.
- Mantener o elevar los porcentajes de acuerdos individuales y colectivos.
- Seguir trabajando en los objetivos trazados y no alcanzados en su totalidad.

INFORME DE GESTIÓN 2021

INCISO: 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

UE: 005 – Dirección Nacional de Seguridad Social.

I. Misión

Mejorar las condiciones de la Seguridad Social en base de los principios de universalidad, suficiencia, solidaridad e igualdad.

Asegurar la cobertura de las contingencias sociales en materia de Seguridad Social.

Promover y asesorar al Poder Ejecutivo en la elaboración del diseño de políticas públicas de Seguridad Social.

II. Desempeño del año 2021

AREA PROGRAMÁTICA: SEGURIDAD SOCIAL

PROGRAMA: 402 - SEGURIDAD SOCIAL

OBJETIVOS:

Nombre: Mejorar las condiciones de Seguridad Social

Descripción: Profundizar y ampliar las condiciones en el marco de la aplicación de sus principios rectores.

Resultado: Se tomaron medidas concretas a través del diseño de herramientas jurídicas que permitieron dar continuidad al contexto de pandemia de covid-19 del año 2020 para brindar cobertura de la seguridad social a mayor 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 de los programas de seguridad social.

Descripción: Coordinar y fortalecer los distintos aspectos que intervienen en las etapas del diseño.

Resultados: Desde la Dirección se participó activamente en la Comisión de Expertos en Seguridad Social, creada por la 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 participó en la Secretaría 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 2022

Desafíos de para el año 2022:

- Incrementar las respuestas adecuadas a las consecuencias de la crisis sanitaria por covid-19 y el enlentecimiento de la actividad económica, procurando que las mismas sean suficientes y con visión en la sustentabilidad de los ingresos de los trabajadores afectados.
- Culminar el proceso de reforma de la seguridad social, de vital importancia para nuestro país que permitirá adecuar el sistema de seguridad social.
- Implementar nuevas herramientas tecnológicas para mejorar la gestión y atención al usuario.

INFORME DE GESTIÓN 2021

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 2021

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS:

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.

En relación a la entrada en vigencia del CIT 190 a partir del 25 de junio de 2021, se realizaron las siguientes actividades:

- se creó un trámite web para la recepción de denuncias y reserva de datos estadísticos
- se elaboró un curso en el portal educativo del MTSS dirigido a los inspectores de trabajo,
- se dictaron charlas referidas al tema.
- se elaboró un libro digital para la página web del MTSS
- se diseñó un modelo de charla de conocimiento y sensibilización para las tripartitas de salud y seguridad.

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.

Los inspectores de CAT participaron en las tripartitas de los sectores: construcción, peajes, industria del GLP, repartidores en moto y bicicleta, química, hoteles, además de participar en la tripartita DNAV-MTOP y FUTRAVI, protocolo COVID 19 en el trabajo doméstico, subgrupo del CONASSAT para la revisión del Decreto 406/88. Además participaron en los Comité UNIT “máquinas”, “ropas de protección en ambientes con temperaturas igual o inferiores a -5 grados”, “equipos de protección anticaídas”, en la redacción del proyecto de ley de Gestión Ambiental de Residuos (COTAMA), Mesa de Análisis de sustancias peligrosas y Subcomisión de accesibilidad y apoyo a la fiscalización de la comisión

nacional de inclusión laboral. Los inspectores también participaron en las capacitaciones brindadas para la tripartita del GLP,

Los abogados de la **División Jurídica** participaron en las siguientes 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.

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.

Se terminaron de implementar los trámites web con código QR de libro de Registro Laboral y Libro de Registro de Obra.

Se encuentra operativa la denuncia web de situaciones de acoso y violencia en el trabajo que se comenzó a trabajar en el año 2020.

Se implementó la presentación vía web de las solicitudes de autorización de las empresas para trabajar en la licencia de la construcción, con la generación automática del expediente electrónico para su tramitación.

Se continuó con la presentación de documentación por parte de los administrados vía email.

Se revisó y actualizó el Registro de Empresas Infractoras.

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

Descripción: Controlar el cumplimiento y contribuir a la 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.

Se realizó la recopilación de normativa sobre salud y seguridad laboral y se creó una base de datos en acuerdo con el IMPO, no estando aún operativa en la página WEB del MTSS.

En el marco de acuerdo realizado con OIT y el consultor designado por ésta, fue realizado 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, sobre el cual se está trabajando a efectos de presentarlo para su aprobación.

Se continuó con el proyecto de mejora de control de la regulación laboral iniciado en el año 2020.

III. Evaluación global de la gestión 2021

En el año 2021 se incrementaron las actuaciones inspectivas y las actuaciones en expedientes.

En 2021 la IGTSS recibió un total de 2.808 denuncias: 1231 de Condiciones Generales de Trabajo, 1.156 de Condiciones Ambientales de Trabajo y 421 de vulneración derechos humanos en el ámbito laboral..

Desde la División Condiciones Ambientales de Trabajo se realizaron 11.093 actuaciones (7.651 en Montevideo y 3.442 en el resto del país), se labraron 2.467 Actas de Hecho y se investigaron 45 accidentes laborales (10 fallecimientos). Del total de las actuaciones, 1.156 tienen como origen “denuncias”, 3.929 “control” y 1.554 “actuaciones de oficio”.

Los operativos suman 1655 actuaciones realizadas principalmente en el operativo “Trabajo Responsable” a los efectos de controlar el cumplimiento de los protocolos dispuestos en virtud de la pandemia, además de los realizados en frigoríficos, cosecha de arroz, cítricos, shoppings en oportunidad de celebrarse el día de la madre, día del niño, víspera del feriado del 1º de mayo, noche de los descuentos; inspecciones conjuntas con intendencias departamentales, canteras de piedras (águas y amatistas), seguimiento de la construcción de la planta de celulosa UPM 2.

A través de la División Condiciones Generales de Trabajo se realizaron un total de 14.376 actuaciones que se desagregan de la siguiente manera: 5.086 actuaciones por visita inspectiva en las empresas, y 9.290 informes de expedientes. Del total de actuaciones el 23,2% tiene como origen “Denuncias” y el 72,3% tiene origen “operativos” y “actuación de oficio”. Se realizaron los operativos “verano”, UPM, seguro de desempleo, caña de azúcar, ferrocarril central, pubs, whiskerías, avícolas, canteras de piedras preciosas y en los departamentos de Rivera, Rocha y Maldonado.

En la División Jurídica se realizaron 19.862 actuaciones en expedientes.

IV. Participación ciudadana

IV.1 Ámbitos de participación ciudadana

En este punto nos remitimos a lo ya expresado en el 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 en las Comisiones Tripartitas de Seguridad y Salud Laboral y en el CONASSAT, remitiéndonos a lo expresado en el objetivo: “Fortalecer las instancias de cooperación y negociación entre los actores sociales e interinstitucionales”

V. Principales desafíos para el año 2022

Los principales desafíos para el año 2022 consisten en continuar desempeñando un rol activo en la protección legal de los trabajadores en el empleo, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente a través del control y fiscalización del cumplimiento de la normativa vigente y dentro de las competencias de la IGTSS, promover la actuación de los ámbitos bipartitos y tripartitos en materia de salud y seguridad, la implementación del nuevo procedimiento administrativo una vez aprobado y continuar con la modernización ya iniciada de los servicios y trámites en línea.