

Inciso 13

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

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

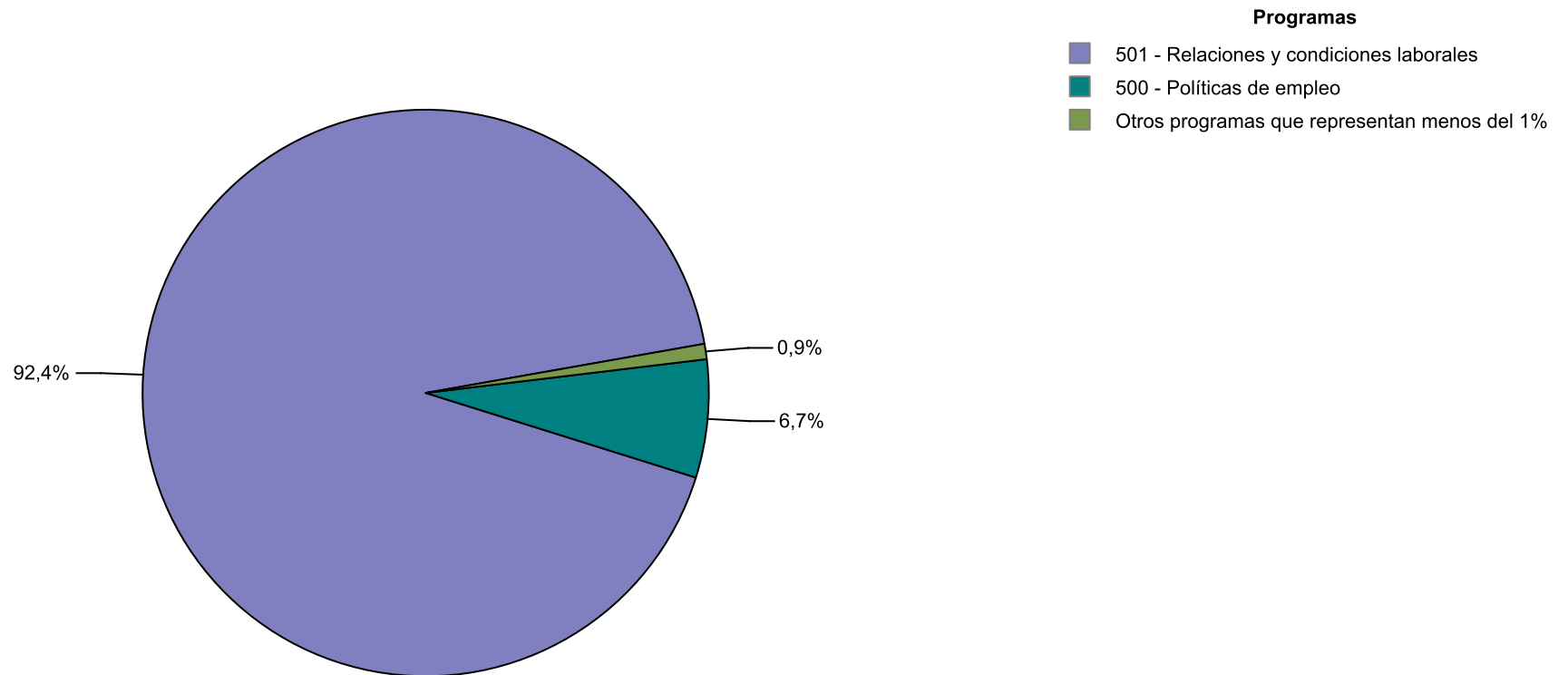
Área programática	Programa	Objetivo del programa	Alcance del programa	UEs con crédito asignado en el programa
PROTECCIÓN SOCIAL	400 - Políticas transversales de desarrollo social	Desarrollar estrategias y planes de integración de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, discapacitados, adultos mayores en las políticas sociales con un enfoque de género.	<p>Este Programa no cuenta con Objetivos Institucionales definidos para el año 2022. 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 2022**

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 2022 del Inciso, por programa



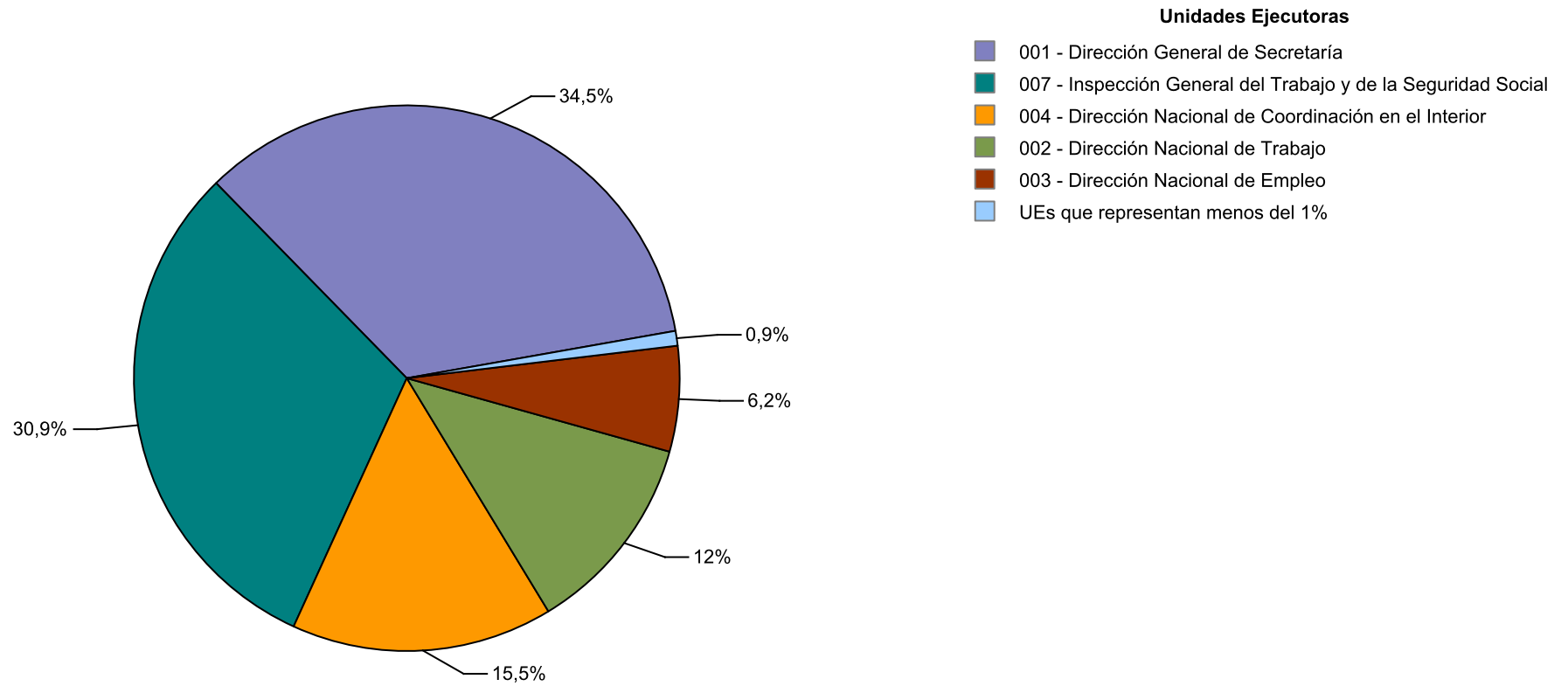
Fuente: SIIF

Ejecución 2022 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	107.982	77.644	71,9
	501 - Relaciones y condiciones laborales	1.400.500	1.065.414	76,1
Total del AP		1.508.482	1.143.058	75,8
20 - SEGURIDAD SOCIAL	402 - Seguridad social	13.578	10.078	74,2
Total del AP		13.578	10.078	74,2
Total por Inciso		1.522.060	1.153.136	75,8

DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DEL INCISO POR UNIDAD EJECUTORA

Distribución de la ejecución 2022 del Inciso, por Unidad Ejecutora

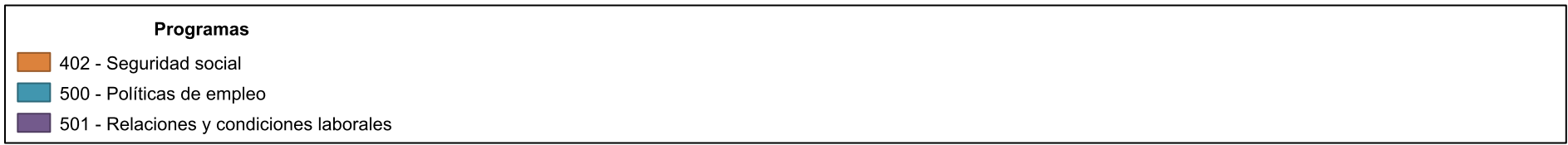
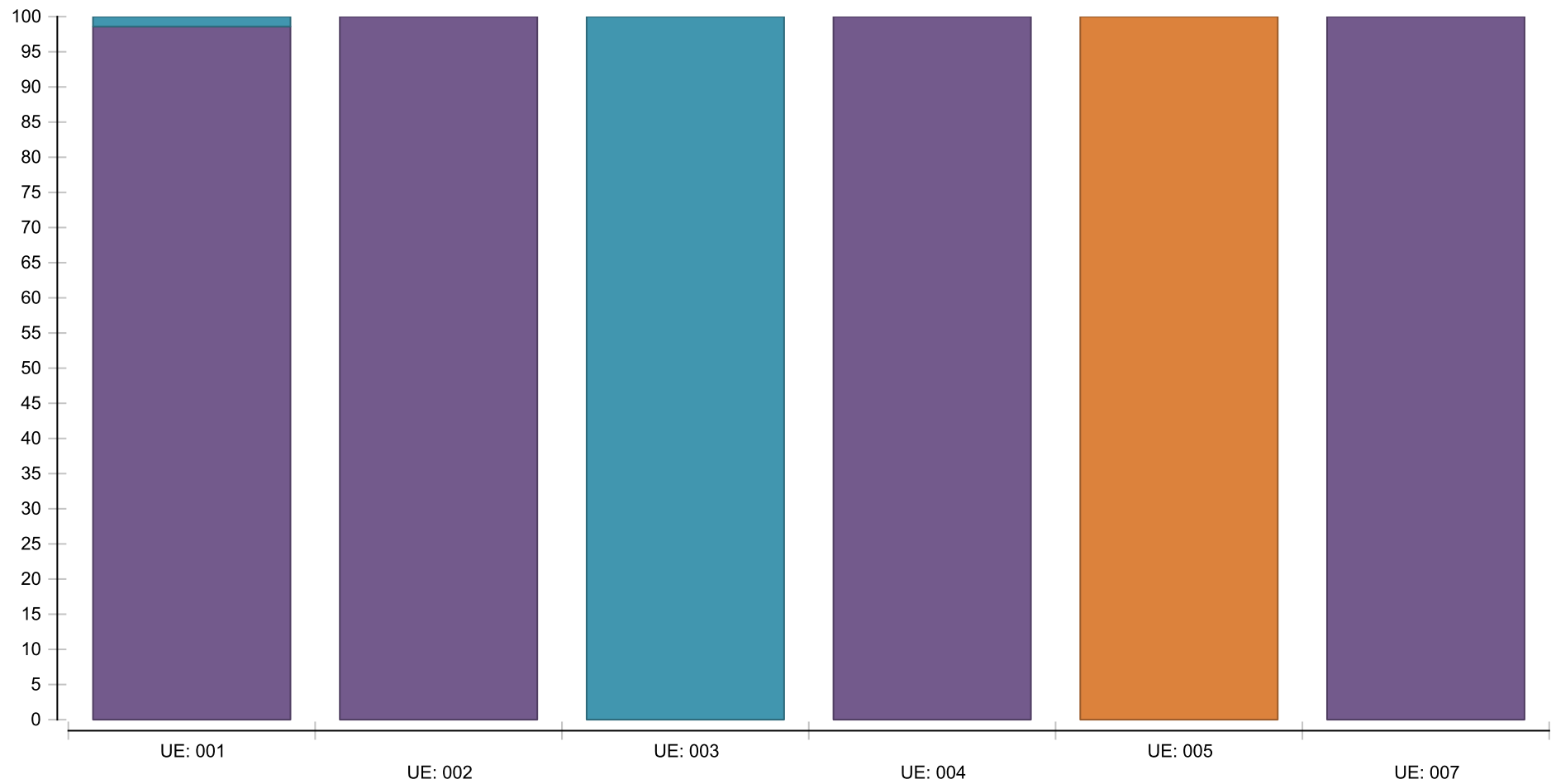


Fuente: SIIF

Ejecución 2022 del Inciso, por Unidad Ejecutora en miles de pesos corrientes

Unidad Ejecutora	Crédito	Ejecutado	% ejecutado sobre crédito
001 - Dirección General de Secretaría	516.765	398.268	77,1
002 - Dirección Nacional de Trabajo	176.423	138.062	78,3
003 - Dirección Nacional de Empleo	101.644	72.001	70,8
004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior	255.409	178.645	69,9
005 - Direc.Nal de Seg.Social	13.578	10.078	74,2
007 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social	458.241	356.082	77,7
Total por Inciso	1.522.060	1.153.136	75,8

DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS EJECUTADOS 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.

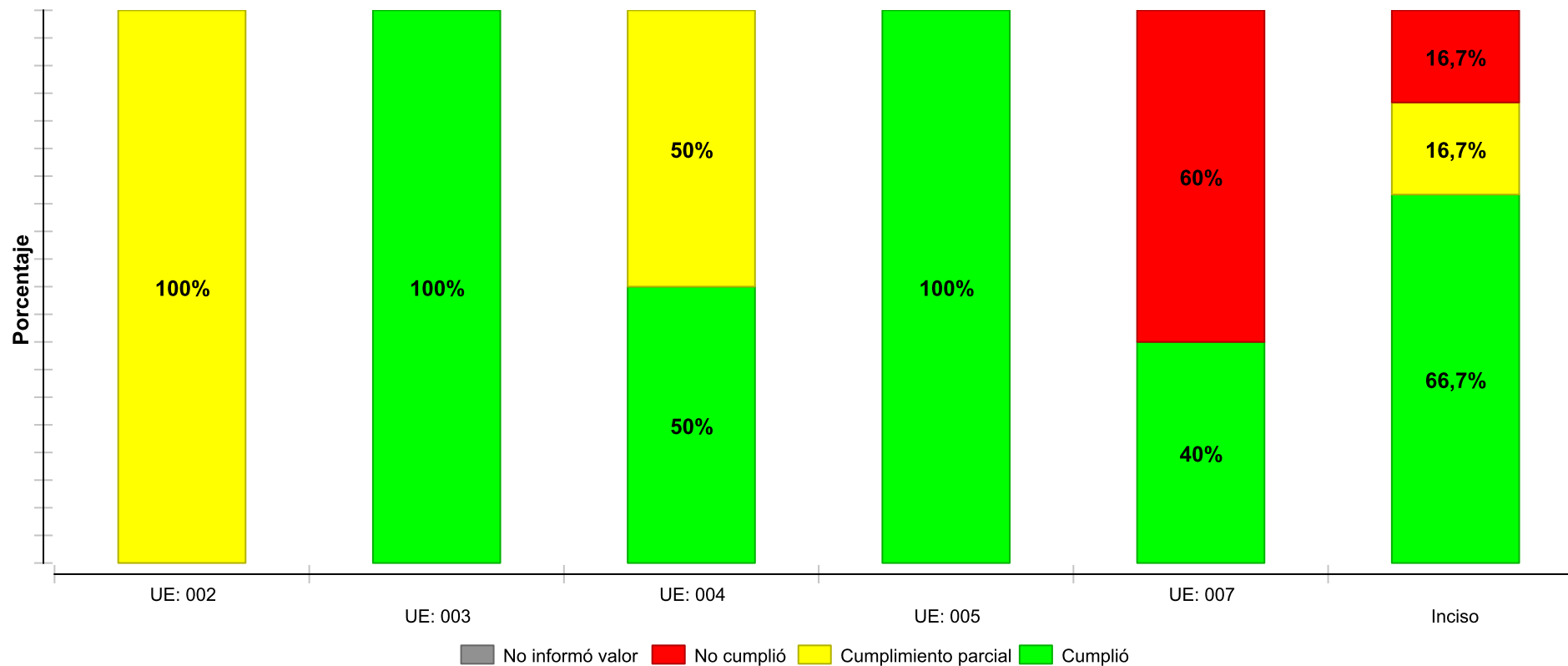
Para determinar el nivel de cumplimiento de un indicador, se compara el valor alcanzado en el año 2022 con la meta prevista para dicho año. A partir de los valores cargados y teniendo en cuenta el comportamiento deseado definido para cada indicador, se obtienen los casos de "cumplió", "cumplimiento parcial" o "no cumplió". Adicionalmente, existen indicadores para los cuales no es posible verificar su cumplimiento debido a que no fue ingresado el valor 2022 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 2022 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 2022 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 2022 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	8	0	0	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	2	0	3	4	0
Inciso	Total UEs del inciso Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	12	3	3	4	0

Nota:

- Cumplió: indicadores cuyo valor 2022 alcanzó o superó la meta definida para ese año, teniendo en cuenta el comportamiento deseado definido para el indicador.
- Cumplimiento parcial: indicadores cuyo valor 2022 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 2022 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 2022, 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 2022.

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 2021	Meta 2022	Valor 2022	Comentario 2022	Meta 2023
Intermediaciones laborales	Suma de las intermediaciones laborales realizadas en el marco de la ley 19973	Unidades	n/c	3,000	4,523	implementación de la ley 19973	5,000
Número de Emprendimientos financiados	Suma de emprendimientos productivos financiados	Unidades	56	50	81	11 depts: Artigas, Salto, R Negro, Soriano, S José, Canelones, Rivera, Rocha, T Tres, C Largo	0
Número de intermediaciones laborales por CePE CEFOP	Suma de intermediaciones laborales realizadas en CePEs y CEFOPs	Unidades	270	300	367		350
Número de Orientaciones Laborales	Suma de orientaciones laborales	Unidades	18,553	10,000	19,039		23,000
Porcentaje de avance del Plan integral de promoción del empleo	etapas cumplidas/total de etapas	Porcentaje	20	20	20	Implem. nuevo marco normat, implement. varios componentes del plan en materia de orientación e intermed. laboral, innovaciones en materia de apoyo a emprendim. productivos, en particular promoviendo el enverdecimiento de la ec. Diseño de SIMEL	25

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 2021	Meta 2022	Valor 2022	Comentario 2022	Meta 2023
% 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	75	75	75		n/c
Porcentaje de estudios sectoriales realizados	(Cantidad de estudios sectoriales realizados/total de estudios previstos)*100	Porcentaje	50	90	90	Ind. creativas e ind. farmac. A nivel territ.: Turismo (Maldonado, Rocha, Colonia y Lav), Comercio al por menor (Salto y Paysandú); Ind. Frigorífica (C. Largo, Tbó, Durazno, y Lav); Trab. Dom. Artigas y Rivera).Verdes:Forest, agric., energ. renov.	70

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 2021	Meta 2022	Valor 2022	Comentario 2022	Meta 2023
Representación DINAE 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	18	18	18		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	UEs que contribuyen
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.		2 - Dirección Nacional de Trabajo 7 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

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.	

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 2021	Meta 2022	Valor 2022	Comentario 2022	Meta 2023
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	0.4	0.5	0	Durante el año 2022 no se pudo avanzar en el proyecto.	s/i
Porcentaje de avance proyecto de mejora de control de regulación laboral	Porcentaje de avance del proyecto de mejora= etapa cumplida/etapas totales	Porcentaje	10	60	10		10

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Fomentar, fortalecer y renovar la instancias de cooperación y negociación entre los actores sociales	Vigencia 2020 a 2024	UEs que contribuyen
Descripción: Impulsar instancias de diálogo entre los actores sociales vinculados al mercado de trabajo, procurando reducir y brindar soluciones a la conflictividad laboral		2 - Dirección Nacional de Trabajo 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 2021	Meta 2022	Valor 2022	Comentario 2022	Meta 2023
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	69.8	76	70		75
Grado de acuerdo en conflictos individuales	(Cantidad de conciliaciones acordadas / Cantidad de reclamos individuales recibidos)*100	Porcentaje	35.02	30	35		35

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

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.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2021	Meta 2022	Valor 2022	Comentario 2022	Meta 2023
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	72.7	78	68	En las reuniones generadas se alcanzó un 68% de acuerdo, al menos en forma parcial. Fuente Memoria anual.	75
Grado de acuerdo en conflictos individuales	(Cantidad de conciliaciones acordadas en oficinas de DINATRA/ Cantidad de reclamos individuales recibidos)*100	Porcentaje	36	41	40.64	Audiencias realizadas (no incluye prórrogas) 10.773 Audiencias acordadas 4.328, Audiencias con acuerdo parcial 50 = 4.378 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 2021	Meta 2022	Valor 2022	Comentario 2022	Meta 2023
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	49.26	28	55.47	La DINACOIN junto a DINATRA, entablan contacto con los presidentes de los diferentes grupos de consejo de salarios y los prof. del Interior, mejorando la cantidad de acuerdos. Unifican forma de contabilizar los conflictos (no cuentan N.C sin efecto)	35
Grado de acuerdo en conflictos individuales	(Cantidad de conciliaciones acordadas en oficinas de DINACOIN/ Cantidad de reclamos individuales recibidos)*100	Porcentaje	33.6	30	26.68		30

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

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

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

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2021	Meta 2022	Valor 2022	Comentario 2022	Meta 2023
Fortalecer tripartitas	Cantidad de acciones realizadas por las tripartitas (capacitación, folletería, instancias de sensibilización, elaboración de protocolos, etc)	Unidades	3	s/i	5		s/i
Índice de convocatoria a instancias de negociación	(Cantidad de tripartitas convocadas/total de tripartitas existentes)*100	Porcentaje	61	s/i	100		s/i
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	n/c	50	100	A partir del mes de noviembre de 2022 el Decreto 127/014 rige para todos los grupos de actividad.	s/i

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

UE 1 - Dirección General de Secretaría

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 2021	Meta 2022	Valor 2022	Comentario 2022	Meta 2023
Implementar CIT 190	Cantidad de promociones, capacitaciones y de materiales elaborados.	Unidades	20	10	10		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 2021	Meta 2022	Valor 2022	Comentario 2022	Meta 2023
Porcentaje de trámites puestos en línea	$(\text{Cantidad de trámites accesibles en línea} / \text{cantidad de trámites a modificar}) * 100$	Porcentaje	50	0	0	No hay trámites pendientes para poner en línea	s/i
Rediseño de procesos	$(\text{Cantidad de procesos rediseñados} / \text{total de procesos}) * 100$	Unidades	0	s/i	1	Aprobación del Decreto 371/022 que establece el nuevo procedimiento para la Inspección.	s/i
Reducción de tiempos de tramitación	Promedio en años desde que inicia hasta que se archiva del total de expedientes iniciados.	Mes	48	24	32		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	UEs que contribuyen
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.		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 2021	Meta 2022	Valor 2022	Comentario 2022	Meta 2023
Porcentaje de solicitudes analizadas por extensión de seguro de desempleo	$(\text{Cantidad de solicitudes estudiadas} / \text{Total de solicitudes por año}) * 100$	Porcentaje	98	100	99.5		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	UEs que contribuyen
Descripción: Aumentar y viabilizar los niveles de protección social en el marco del desarrollo del sistema de seguridad social		5 - Direc.Nal de Seg.Social

UE 5 - Direc.Nal de Seg.Social

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 2022	Valor 2022
16 - TRABAJO Y EMPLEO	501 - Relaciones y condiciones laborales	Prevenir los conflictos laborales, promoviendo el diálogo y las buenas relaciones laborales	Acuerdos voluntarios	Acuerdos voluntarios entre trabajador y empleador para el pago de rubros laborales.	Unidades	0	1410
16 - TRABAJO Y EMPLEO	501 - Relaciones y condiciones laborales	Prevenir los conflictos laborales, promoviendo el diálogo y las buenas relaciones laborales	Conciliaciones individuales atendidas	Audiencias de conciliación atendidas en Montevideo	Unidades	0	14194
16 - TRABAJO Y EMPLEO	501 - Relaciones y condiciones laborales	Prevenir los conflictos laborales, promoviendo el diálogo y las buenas relaciones laborales	Conflictos colectivos mediados	Cantidad de conflictos colectivos mediados por la División Negociación colectiva	Unidades	0	1295
16 - TRABAJO Y EMPLEO	501 - Relaciones y condiciones laborales	Prevenir los conflictos laborales, promoviendo el diálogo y las buenas relaciones laborales	Consultas laborales	Consultas laborales atendidas por DINATRA	Unidades	0	30252
16 - TRABAJO Y EMPLEO	501 - Relaciones y condiciones laborales	Prevenir los conflictos laborales, promoviendo el diálogo y las buenas relaciones laborales	Consultas salariales	Consultas salariales atendidas por DINATRA	Unidades	0	10368

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 2022	Valor 2022
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	1221
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	14
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	7274

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 2022	Valor 2022
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	128
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	22463
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	737

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 2022	Valor 2022
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	8052
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	16863
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		5

Sección 3

INFORMES DE GESTIÓN

INFORME DE GESTIÓN 2022

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 2022

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMA: 500 - POLÍTICAS DE EMPLEO

PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES

OBJETIVO:

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.

Resultados:

Se puso a disposición de la ciudadanía en la página web del MTSS el portal: Mi trabajo futuro, que provee información para ayudar a personas de todas las edades a tomar decisiones sobre su ocupación, carrera y educación en el mercado laboral de nuestro país (la información brindada surge del proyecto O*NET descrito más adelante). Desde el Área de Comunicaciones se organizaron más de 60 actividades de difusión y comunicación de políticas y medidas de MTSS y se puso en producción un nuevo servicio automático y gratuito de respuesta a la ciudadanía vía mensajes de Whatsapp (se registraron 23.798 mensajes cubriendo necesidades de 17.259 usuarios). Asimismo se desarrolló una campaña de comunicación didáctica en redes sociales, denominada “¿Sabías qué?”, para acercar a la ciudadanía información sobre temas relacionados a sus derechos y obligaciones: licencias, salarios, feriados, recibos de sueldo, etc.

En otro orden, se alcanzaron más de 7.500 domicilios electrónicos constituidos, lo que representó un aumento de más del 100% respecto al año anterior. También se comenzaron a realizar citaciones a audiencias de conciliación mediante notificaciones electrónicas en el interior del país.

Continuando con la gestión interna del Ministerio, se elaboró un Manual para el abordaje institucional de la Violencia en el ámbito laboral, gestionando instancias de contención y seguimiento. También se puso foco en el desarrollo de la carrera funcional, instrumentando concursos de ascensos con pautas de inclusión y previendo mecanismos que garanticen la igualdad de condiciones para acceder a todas las etapas de

estos. Asimismo se está participando en el plan piloto de la ONSC del nuevo sistema de gestión del desempeño dentro de Gestión Humana y participando del Programa Accesos del MIDES durante 2022, donde se incorporaron 29 participantes, que cumplieron funciones durante seis meses, en las diferentes unidades ejecutoras.

Se realizaron 158 eventos de capacitación alcanzando 1846 cupos (promedio 2 participaciones a cursos por funcionario).

En otro orden, se agregaron módulos de información a la plataforma QUID (Sistema de información de empresas y trabajadores), entre otros se pudo acceder a: seguros del BPS, registro de denuncias de acoso y accidentalidad del Banco de Seguros.

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.

Promover políticas concretas que amparen a los segmentos de trabajadores más vulnerables.

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

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

Resultados:

En el marco del Plan Integral de Promoción del Empleo (PIPE), que busca la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos, ente otros, mujeres, jóvenes y mayores de 45 años se desarrollaron las siguientes acciones:

Proyecto Mujeres en el Sector Tecnologías de la Información, Fueron 4 las empresas adheridas al proyecto y a diciembre 2022 eran 61 las mujeres identificadas en la plataforma informática, que cuentan con el perfil para participar en el Proyecto.

Programa de Inversión Productiva Verde: La presentación de proyectos tuvo dos etapas, una en diciembre 2022 y la segunda en marzo 2023, con participación de MTSS, OIT – PAGE. Se realizaron 3 talleres, con 46 participantes en total. Los rubros de actividad de los emprendimientos que participaron de los talleres son: agropecuaria, gastronomía, carpintería, servicios personales, arte, reciclaje de desechos, confección de ropa, mantenimiento de áreas verdes y otros. Los proyectos presentados han sido dos.

Sensibilización sobre empleos verdes y trabajo decente a equipos técnicos: Dirigida a técnicos/as de la DINA/MTSS y de los centros técnicos donde se implementó el Programa de Inversión Productiva Verde en Canelones, Paysandú, Rivera y Rocha, se realizaron dos talleres de 8 horas, para 20 participantes.

Fortalecimiento de capacidades dirigido a Mujeres Rurales: Convocatoria a emprendimientos para otorgar capital semilla para contribuir a la incorporación de prácticas de economía verde y circular en sus modelos de negocio. Se recibieron 10 postulaciones. El otorgamiento de fondos fue para 4 proyectos, 3 de Canelones y 1 de Paysandú (\$100.000 monto total del capital semilla): 2 fueron para Red de Grupos de Mujeres Rurales, 1 AMRU y 1 para CNFR. Se definieron fondos rotatorios para la AMRU y para la Red de Grupo de Mujeres Rurales, y fondo de garantía para la Comisión de Fomento Rural. (\$200.000 por organización).

Transversalización de perspectiva ambiental en el empleo desde la formación para el trabajo: Desarrollo de un módulo transversal de

sensibilización de la perspectiva ambiental para capacitaciones, diseñadas e implementadas a través de INEFOP (INEFOP – MTSS – OIT – PAGE).

Yo Estudio y Trabajo, con 654 puestos de trabajo, solicitados en 39 empresas adheridas, en 50 localidades de todos los departamentos del país.

En materia de prestación de **Servicios Públicos de Empleo** se ha trabajado en la modernización de la intermediación laboral, promoviendo la intermediación web, a través de consultoría de CPA Ferrere, en forma conjunta con INEFOP; el resultado esperado de la consultoría estará pronto para mediados de 2023.

En lo relacionado a identificar necesidades formativas en el corto y mediano plazo, a nivel sectorial y territorial se destacan:

Estudio de los sectores a nivel nacional de: Industrias creativas e industria farmacéutica, a nivel territorial: a. Turismo (Maldonado, Rocha, Colonia y Lavalleja), Comercio al por menor (Salto y Paysandú); b. Industria Frigorífica (Cerro Largo, Tacuarembó, Durazno, y Lavalleja); c. Trabajo Doméstico (Artigas y Rivera).

Transición justa en Plan Integral de Promoción del Empleo de Uruguay (PIPE): Desarrollo de tres **estudios de identificación de necesidades de empleo y formación profesional** en sectores verdes y/o generadores de empleo verdes: Forestal, Apicultura y Energías Renovables. (MTSS – OIT – PAGE).

Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL) que implica tres etapas y se detalla en el siguiente objetivo.

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 continuó desarrollando el Proyecto O*NET¹, con la incorporación del relevamiento de indicadores de habilidades digitales, la automatización del trabajo de campo de la encuesta de Perfil Ocupacional y el diseño de la 2ª ola de aplicación de la Encuesta orientada a ocupaciones de mayor calificación relativa.

Por otro lado, la Unidad de Estadística brindó información a la DINATRA a nivel de consejos de salarios; a la DINAIE en evaluación de avance de la planificación y realizando análisis sectoriales y a INEFOP, sobre la situación laboral de las personas que realizan actividades de formación y otros temas de interés. También apoyó a INACOPP y al Congreso Nacional de Migraciones.

Como se comentó en el objetivo anterior, se firmó un acuerdo con OIT para implementar en nuestro país el Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL). Este proyecto permitirá el desarrollo de un

¹ El programa O*NET es la principal fuente de información de ocupaciones en EEUU. Uruguay sigue el mismo camino, generando una base de datos propia con las ocupaciones del país y sus características. Esta información es esencial para comprender la naturaleza cada vez más cambiante del trabajo y cómo afecta a la fuerza laboral y la economía del país. A partir de esta información, se desarrollan aplicaciones para facilitar el desarrollo y mantenimiento de una fuerza laboral calificada.

sistema de información multidimensional incorporando todas las bases de datos del Estado y de las instituciones privadas vinculadas al empleo para generar un mapa de diagnóstico y tendencias, que será de enorme utilidad para proyectar las políticas referidas al empleo y la capacitación laboral en nuestro país.

Asimismo, se suscribieron convenios con la ANII y el Instituto Nacional de Economía de UDELAR para el intercambio de información y trabajo técnico conjunto en el análisis del desempeño del mercado de trabajo.

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

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

Resultados:

En la **División de Negociación Colectiva**, se alcanzaron 52 Laudos de Consejos de Salarios de Grupos de Actividad cuyos acuerdos salariales vencían en el presente año.

A su vez se convocó a negociar en ronda salarial a aquellos grupos de actividad muy afectados por la pandemia cuyos acuerdos salariales enmarcados en el llamado “período puente” vencieron el 30 de junio de 2022. Se abrieron 29 Unidades de negociación habiéndose alcanzado 11 acuerdos al 30 de noviembre.

De ese proceso resultó:

	Cantidad	Porcentaje
ACUERDOS TRIPARTITOS	25	37,88%
VOTACIÓN PE – EMPLEADORES	10	15,15%
VOTACIÓN CON ABSTENCIÓN PE	25	37,88%
DECRETOS DEL PE	2	3,03%
CONVENIOS BIPARTITOS	4	6,06%

A su vez, durante 2022 y a efectos de mitigar cierto empuje inflacionario, se invitó a los grupos con convenio suscrito a adelantar el correctivo anual previsto para julio de 2023. De 90 subgrupos convocados, 46 (51,1%) acordaron adelantar el correctivo y 44 (48,9%) no.

Respecto a la **mediación en conflictos colectivos de trabajo**, en 2022 se abrieron un total de 1.295 Unidades de Negociación. De ellas 1.160 de negociaciones empresas - sindicatos y 135 de rama, fuera de Ronda Salarial (Dentro de estas se incluye la convocatoria realizada por el P.E. con el motivo de adelantar la aplicación del correctivo a doce meses). Dentro de las 1.160, 70 corresponden a negociaciones efectuadas por representante de Dinatra en Durazno, por la Planta de UPM2.

Se realizaron 2.142 reuniones de negociación al 30/11/22, 1.870 de negociaciones sindicato-empresa y 272 de Rama, fuera de la ronda salarial. En las reuniones generadas se alcanzó un 68% de acuerdo, al menos en forma parcial.

En lo que tiene que ver con la conflictividad, de un total de 1.160, en 139 negociaciones se realizaron medidas de conflicto (12%), de ese total 126 ya habían tomado medidas antes de llegar al MTSS. Del total de medidas

64 correspondieron a paros, 14 a no realización de tareas habituales y 57 a ocupaciones (de las cuales el 96% correspondieron al Sector Público).

En relación a las reuniones efectuadas por el Director y el Subdirector Nacional de Trabajo y el asesor de dirección, fueron 712 entre y noviembre de 2022.

Referente a la **negociación colectiva en el sector público**, el Consejo Superior Tripartito del sector público reunió el 22 de abril del corriente. Luego se abrieron las distintas ramas en relación a la discusión sobre Rendición de Cuentas. La Rama de la Administración Central se reunió 7 veces, habiendo firmado convenio colectivo; las Empresas Públicas 3 veces y el Sector Financiero Oficial 5, culminando con el convenio colectivo.

En las Oficinas del Interior, se realizaron 262 audiencias en el área de conflictos colectivos de trabajo, incrementándose en un 33,67% respecto al año anterior. Los conflictos colectivos planteados en el 2022 corresponden 119 conflictos en la actividad privada y 9 en la actividad pública, este último con 23 audiencias. De los de la actividad privada fueron resueltos el 55,46%, el 15,13 % solicitó el pase a DINATRA, el 25,21% no acuerdo, prorrogándose 6 negociaciones colectivas para el próximo año; mientras que los de la actividad pública, 5 se resolvieron, 2 quedó sin acuerdo y 2 quedaron prorrogados para el 2023.

Cabe mencionar, que los inspectores de CAT continúan participando de las tripartitas de los diferentes sectores. Además participaron en el Comité especializado UNIT, Congreso de Seguridad y Salud Ocupacional, capacitaciones para delegados SYSO en la industria de la construcción, CETI y curso sobre personas en situación de discapacidad. Asimismo, los abogados de la División Jurídica participaron en las siguientes comisiones: 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, Comisión de Lactancia 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.

Resultados:

En el mes de noviembre de 2022 quedó vigente el Decreto 127/014 que estipula para todos los grupos de actividad, la obligatoriedad de contar con servicios de salud y seguridad laboral.

Asimismo, se aprobó el Decreto 371/022 de fecha 16 de noviembre de 2022, que sustituye al Decreto 680/977 y reglamenta las leyes sobre competencia y procedimientos de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social en un sólo cuerpo normativo, buscando simplificar los procedimientos y adecuarlos a las nuevas tecnologías.

También se participó en la redacción del Decreto 38/22 referido a las alertas meteorológicas en el ámbito rural; del Decreto 86/22 que reglamenta la Ley No. 19.978 de teletrabajo y del Proyecto de Ley sobre acoso laboral.

A su vez se continuó con la aplicación del CIT 190 a través de capacitaciones y charlas, como la que se brindó en la Cámara de la Construcción sobre acoso y violencia en el trabajo.

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.

Resultados:

Entre diciembre 2021 a noviembre de 2022, se llevó adelante un Convenio entre el MTSS y la Universidad de la República en el marco de la finalización de la carrera de Relaciones Laborales, para la realización de pasantías con una extensión de cinco meses para desempeñarse en la DINATRA y otras unidades ejecutoras.

Vinculado a la IGTSS se aprobó el Decreto 371/022 de fecha 16 de noviembre de 2022, que sustituye al Decreto 680/977 y reglamenta las leyes sobre competencia y procedimientos de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, ya comentado en el objetivo anterior.

En las Oficinas de Trabajo se atendieron un total de 10.436 conflictos individuales, representando un incremento del 21% respecto al año anterior, quedando sin efecto 3091. Fueron resueltos el 26,30%, resueltos parcialmente 0,48% y el restante 73,22% de no acuerdo que se dividen en 21,11% por no comparecer la empresa y 52,11% por no acuerdo en la audiencia de conciliación. Referente a las consultas se atendieron un total de 24.776 consultas, aumentando un 9,96% respecto al año 2021. Los acuerdos voluntarios fueron 1249, disminuyendo en un 48,22% con respecto al año 2021.

AREA 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 SS

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

Resultados:

Se tomaron medidas concretas a través del diseño de herramientas jurídicas, por 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.

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

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

Resultados:

Desde la Dirección de Seguridad Social se participó activamente en la comisión de redacción del proyecto de Ley de Reforma del Sistema de Seguridad Social, tanto su Director Daniel García Zeballos como la asesora Dra. Lorena Díaz Pose. También se ha participado en la comisión de evaluación de la situación de dos de las Cajas Paraestatales de Seguridad Social como son la Caja Bancaria de Seguridad Social y la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios.

III. Evaluación global de la gestión 2022

En los temas vinculados a la relación del MTSS con la ciudadanía, se continuó y profundizó la implementación de acciones tendientes a mejorar el uso del canal web para las comunicaciones y la realización de trámites.

En lo interno se participa activamente en proyectos para modernizar la gestión de personas así como en asegurar los medios materiales y herramientas para que, con el uso adecuado de modernas tecnologías de la información, el trabajo sea eficiente y eficaz.

Refiriéndonos a la Dirección Nacional de Empleo se destaca:

INDICADOR	VALOR 2022	META 2022
Intermediaciones laborales Ley 19973	4523	3000
Número de intermediaciones laborales de CEPE/CEFOP informática x demanda	328	300
Número de emprendimientos financiados	81	50
Número de orientaciones laborales brindadas	19039	10000

Vía Trabajo e indicadores servicios públicos de empleo: personas registradas: 54,847; empresas registradas: 1,247, orientaciones laborales individuales: 19,039; orientaciones laborales grupales: 660; Grupos de Orientación Laboral: 95; puestos de trabajo solicitados: 13,819; Personas contratadas: 367; Usuarios atendidos telefónicamente 9600 y 16800 por correo electrónico, en el año, en mesa de ayuda.

Se avanza en la implementación del PIPE en sus ejes o componentes, destacándose particularmente la prestación de servicios de orientación e intermediación laboral, los aspectos innovadores de PIP, que serán insumos para el rediseño del Programa en 2023. Especialmente importante por su potencial estratégico es el diseño e implementación del SIMEL.

En relación a los servicios de empleo, se destacan los aportes de la consultoría de CPA/Ferrere para el rediseño de la plataforma Vía Trabajo que permita la intermediación web autónoma por parte de los usuarios. Así también los acuerdos con SOCIEUX UEuropea, para una asistencia técnica en materia de orientación laboral a desarrollarse en 2023.

La Dirección Nacional de Coordinación con el Interior logro sostener su funcionamiento, con la redistribución de profesionales y frecuencia de audiencias, optimizando los recursos presupuestales y humanos. También instrumentaron negociaciones colectivas en coordinación con los profesionales de DI.NA.TRA. para cada grupo y subgrupo.

En la Dirección Nacional de Trabajo la evaluación de la gestión 2022 es positiva en el contexto pos-pandemia. Significó un año de vuelta a la presencialidad, de intensas reuniones en el marco de los consejos de salarios y de negociación colectiva.

Para la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social en el año 2022 se incrementaron las actuaciones inspectivas y las actuaciones en expedientes y se destaca la aprobación del nuevo Decreto que rige sus actuaciones.

IV. Principales desafíos para el año 2023

Para la Dirección General de Secretaría los desafíos para 2023 serán: Poner a disposición de la ciudadanía la posibilidad de realizar pagos web de multas de la IGTSS y por incomparecencia a audiencias; culminar la nueva aplicación de Solicitud de audiencia vía web; continuar evolucionando el proyecto O*NET; consolidar el proceso que permita cumplir con el decreto 127/014 y avanzar en la implementación del nuevo sistema de evaluación de desempeño, formando en una primera etapa a personas con función de supervisión.

En la Dirección Nacional de Seguridad Social los desafíos serán rreglamentar la reforma de la Seguridad Social, de vital importancia para nuestro país y la adecuación de la normativa de Subsidio por desempleo a los efectos de que represente de manera adecuada las características de diversos colectivos de trabajadores.

En DINAE:

Diseño e implementación de nuevo Modelo de servicios: en el marco del PIPE, con base en los resultados de la consultoría de CPA/Ferrere y de SOCIEUX/UE, se diseñará y comenzará a implementar el nuevo modelo, con puntos de atención gestionados por diferentes instituciones, supervisadas por DINAE, con el objetivo de ampliar la cobertura y desde una perspectiva de acercamiento y autonomía de las personas. Está prevista una nueva versión de la plataforma Vía Trabajo.

Diseño e implementación Plan Nacional de Fomento Emprendedor: con el concurso de un conjunto de instituciones con competencia en las políticas de apoyo a emprendedores; se aspira a poner en marcha en el correr del presente año, ampliando los fondos, la cobertura y el abanico de servicios a disposición.

SIMEL: La implementación del SIMEL, Sistema de Información de Mercado de Trabajo, permitirá contar con información actualizada de forma permanente como insumo para el diseño y rediseño de políticas de trabajo, empleo y formación profesional.

Para la DINACOIN los desafíos principales serán: coordinar con el B.P.S. el traslado del procedimiento de Certificados de Registro y capacitar a los nuevos ingresos para todas las tareas administrativas de la Unidad.

Dentro de la DINATRA, durante 2023 se llevará a cabo un plan de mejora de la calidad de los servicios prestados, trabajando con los indicadores de servicio en Consultas y Negociación Individual, ya definidos. Por otro lado, apuntamos a mejorar las relaciones laborales en el marco de las negociaciones en el MTSS, con la profesionalización creciente de los negociadores, mediante capacitaciones con herramientas metodológicas que habilita la presencialidad. En la División Consultas, se aspira a reducir los tiempos de espera, tanto presenciales como vía web. En lo que hace a la División de Negociación Individual, se propone aumentar el número de audiencias agendadas y superar el número de acuerdos alcanzados. Asimismo, 2023 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. enfrenta el desafío de la 10a ronda de negociación en los Consejos de Salarios, iniciada en 2022 con la reapertura de seis mesas, pero cuyo grueso de mesas, 186, tendrá lugar durante 2023, a medida que se produzcan los vencimientos de los convenios.

Finalmente para la IGTSS el desafío es implementar el Decreto 371/022 y continuar con la modernización de los servicios y trámites en línea.

INFORME DE GESTIÓN 2022

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 2022

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMAS: 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 y avances

Se publicó en la página web del MTSS el portal Mi trabajo futuro, el cual provee herramientas de información para ayudar a personas de todas las edades a tomar decisiones sobre su ocupación, carrera y educación en el mercado laboral de nuestro país (la información brindada surge del proyecto O*NET descrito más adelante).

Se avanzó en una nueva aplicación para la solicitud de audiencia vía web que no se llegó a completar en el año como estaba previsto. Se apunta a una aplicación con nueva tecnología, de mayor mantenibilidad y con nuevas e importantes funcionalidades tanto para la parte citante (se incorporan las audiencias plurales y unilaterales, facilidades para completar datos de trabajadores y empleadores, incentivar el uso del RUT de los citados, posibilidad de cancelación) como para la parte citada (posibilidad de consultar el estado de la solicitud).

Se implementó la citación a audiencias de conciliación por notificaciones electrónicas para el Interior, completando así todo el país.

Se implementó una nueva versión del registro de obras y su trazabilidad.

Se realizaron correcciones y mejoras al software de inscripción y sorteo del programa Yo estudio y Trabajo y se está realizando un nuevo módulo para la gestión y seguimiento de las personas sorteadas.

Se organizaron más de 60 actividades de difusión y comunicación de políticas y medidas de MTSS. Se puso en producción un nuevo servicio automático y gratuito de respuesta a la ciudadanía vía mensajes de Whatsapp. Hasta el presente se han registrado 23.798 mensajes cubriendo necesidades de 17.259 usuarios.

Mediante la presencia del MTSS en redes sociales, se desarrolló una campaña de comunicación didáctica, denominada “¿Sabías qué?”, para

acercar a la ciudadanía información sobre diversos temas relacionados a sus derechos y obligaciones: licencias, salarios, feriados, recibos de sueldo, etc.

Debido a la necesidad de actualizar el Registro de empresas infractoras y la mejora de datos de empresas comentada en el objetivo siguiente, no fue posible concretar tener el trámite de pago en línea para las multas de la IGTSS, lo cual se espera concretar en el 2023.

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 tramitaron más de 7.500 domicilios electrónicos, lo que representa más de un 100% por encima del año precedente. Se comenzaron a realizar citaciones a audiencias de conciliación mediante notificaciones electrónicas en el interior del país.

Se puso en producción un nuevo portal de Intranet.

Con el anuncio del cese de la emergencia sanitaria se puso foco en el retorno a la presencialidad, se ajustaron procesos de registro, control y

certificaciones médicas, así como las contenciones y monitoreo al personal.

Se trabaja activamente en la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud de acuerdo con el Decreto 291/007, así como en la ejecución de las propuestas acordadas en esas instancias. Se elaboró un Manual para el abordaje institucional de la Violencia en el ámbito laboral, gestionando instancias de contención y seguimiento. Se verificaron 55 actuaciones de asesoramiento, capacitación y evaluación de riesgos en materia de seguridad e higiene, identificación de riesgos ergonómicos, adecuación de puestos para personas con discapacidad. Se tramitó una investigación de un accidente de trabajo y se realizaron 52 actuaciones de control de empresas tercerizadas.

Se puso foco en el desarrollo de la carrera funcional, instrumentando concursos de ascensos con pautas de inclusión y previendo mecanismos que garanticen la igualdad de condiciones para acceder a todas las etapas de estos. Se implementaron y desarrollaron las pautas determinadas por la ONSC de gestión por competencias. Se está participando en el plan piloto de la ONSC de nuevo sistema de gestión del desempeño, cumpliendo con todas las etapas de capacitación y ejecución. Por otra parte, desde mayo, el Ministerio participó del Programa Accesos del MIDES, coordinando acciones para su ejecución, desplegando una estrategia de actuación transversal incorporando al equipo personal de todas las unidades ejecutoras, idóneos en inclusión. Se incorporaron 29 participantes que cumplieron funciones en las diferentes unidades ejecutoras con apoyo y acompañamiento permanente.

Se realizaron 158 eventos de capacitación alcanzando 1846 cupos (en promedio corresponde a algo más de 2 participaciones a cursos o similares por funcionario).

Se agregaron módulos de información a la plataforma QUID (Sistema de información de empresas y trabajadores), pudiendo ahora visualizar las obras de las empresas, los seguros del BPS, el registro de denuncias de acoso, y conexión con accidentalidad del Banco de Seguros.

Se logró, tal como estaba previsto, actualizar las versiones de programas que se estaban volviendo obsoletos. Por un lado la aplicación Apia-BPMS (sistema de gestión de 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.

Se realizó una nueva versión del Registro de Empresas Infractoras con el objetivo de minimizar errores en la carga de información y se completaron datos de empresas necesarios para el paso posterior que es la cobranza en línea de las multas impuestas por la IGSS. También se realizó una nueva versión del sistema de Consejos de Salarios.

Se instaló en la Sala de Actos un equipamiento específico para realizar transmisiones directas vía streaming, generando la posibilidad de realizar actividades virtuales y en modalidad mixta.

Se realizó la actualización de todos los motores de bases de datos del Inciso, estando todos actualizados a la última versión de PostgreSQL mejorando rendimiento y seguridad de los datos. Se actualizó más del 30% del parque informático de PCs para una mejor velocidad, como lo es el cambio de discos duros por discos de estado sólido.

Se estableció una nueva conexión inalámbrica entre los edificios del Inciso brindando así una mejor velocidad pasando de 10Mbps a 100Mbps.

Se realizó mantenimiento y actualización de servidores virtuales actuales, incorporando los conceptos de contenedores o docker a la infraestructura.

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 de programas en la medida de las posibilidades

Resultados:

Proyecto O*NET¹:

- incorporación del relevamiento de indicadores de habilidades digitales
- automatización del trabajo de campo de la encuesta de Perfil Ocupacional
- diseño de la 2ª ola de aplicación de la Encuesta orientada a ocupaciones de mayor calificación relativa.

Se llevó adelante un análisis que permitió la actualización de la Medición de los Empleos verdes en Uruguay, estudio que contó el apoyo del Programa Partnership for Action on Green Economy (PAGE). Se destaca el crecimiento de los empleos verdes y azules en Uruguay.

Se brindó apoyo técnico en la transversalización de las prioridades establecidas para una transición justa en el Programa Integral de Promoción del Empleo (PIPE) de Uruguay, con foco en la detección de necesidades de empleo y formación profesional.

En cooperación con PNUD y el IECON, se culminó el proyecto de evaluación de impacto de la pandemia en el mercado laboral, incluyendo el comportamiento de la informalidad en este período.

Se brindó información a DINATRA para la toma de decisiones y negociación a nivel de consejos de salarios y asesoramiento a delegados del PE, incluyendo: indicadores sectoriales, cálculo de correctivos, aplicación de lineamientos.

¹ El programa O*NET es la principal fuente de información de ocupaciones en EEUU. Uruguay sigue el mismo camino, generando una base de datos propia con las ocupaciones del país y sus características. Esta información es esencial para comprender la naturaleza cada vez más cambiante del trabajo y cómo afecta a la fuerza laboral y la economía del país. A partir de esta información, se desarrollan aplicaciones para facilitar el desarrollo y mantenimiento de una fuerza laboral calificada.

Se brindó asesoramiento sobre los preacuerdos de los Consejos de Salarios a los delegados del P.E. (revisión de cálculos varios, como correctivos de inflación, actualización de indicadores del sector incluidos en el acta de ajuste y cálculo de indicadores a medida a solicitud de los actores de una mesa). En particular, se realizó un análisis de la situación del poder adquisitivo del salario de acuerdo a los convenios firmados en cada una de las Mesas de los Consejos de Salarios, lo que permitió determinar la situación detallada de los diferentes colectivos de trabajadores que negocian sus salarios en la negociación colectiva.

Se suministró información a INEFOP referida a la situación laboral de las personas que realizan actividades de formación, al mercado laboral formal para el diseño del programa Bootcamp y para reembolsos a empresas por capacitaciones. Se apoya también al Instituto en la evaluación de sus programas y el análisis de inserciones laborales.

Se apoyó a INACOOOP con la provisión de datos y la conformación de un sistema de información de empleo en el sector cooperativo.

Se apoyó a DINA E con la elaboración de informes cuatrimestrales de monitoreo de planificación y resultados y se realizaron análisis sectoriales para Formación Profesional/DINA E.

Se realizaron variados informes en líneas estratégicas de análisis como una presentación de coyuntura nacional en el Congreso Nacional de Migraciones e informes departamentales sobre la situación del empleo para las presentaciones realizadas por las autoridades a las fuerzas vivas de los distintos departamentos.

Se presentó un informe sobre la evolución de los accidentes de trabajo, informe sobre empleo y cooperativismo (en conjunto con INEFOP), evolución comparada de indicadores de empleo, desempleo y actividad de distintos países de América Latina y Europa, informalidad, evaluación e impacto del COVID, coyuntura (pre y pospandemia) de Mercado Laboral comparativo en los países del Mercosur, situación de las mujeres en el mercado de trabajo, empleo e impacto de las políticas públicas en el trabajo doméstico.

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 firmó un acuerdo con OIT para implementar en nuestro país el Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL). Este proyecto permitirá el desarrollo de un sistema de información multidimensional incorporando todas las bases de datos del Estado y de las instituciones privadas vinculadas al empleo para generar un mapa de diagnóstico, tendencia inédita en nuestro país que será de enorme utilidad para proyectar las políticas referidas al empleo y la capacitación laboral en nuestro país.

Se suscribieron convenios con la ANII y el Instituto Nacional de Economía de UDELAR para el intercambio de información y trabajo técnico conjunto en el análisis del desempeño del mercado de trabajo.

III. Evaluación global de la gestión 2022

En lo externo, se continuó y profundizó en la implementación de acciones tendientes a mejorar el uso del canal web por parte de la ciudadanía para las comunicaciones y la realización de trámites.

En lo interno se participa activamente en proyectos para modernizar la gestión de personas así como en asegurar los medios materiales y herramientas para que, con el uso adecuado de modernas tecnologías de la información, el trabajo sea eficiente y eficaz.

No se pudieron concretar dos de los desafíos previstos: implementar un nuevo trámite para pago electrónico ni la Solicitud de audiencia vía web.

En el primer caso fueron necesarios varios ajustes a la aplicación interna que tiene la información necesaria para el pago (Registro de empresas infractoras) por lo que se prevé su finalización en el 2023, sumándole para el mismo año el pago electrónico de multas por incomparecencia. En el segundo caso, el hecho de requerir realizar una nueva aplicación sustituyendo la actual con amplias modificaciones incluyendo nuevas funcionalidades deseables para las partes, implicó la necesidad de correr el plazo para su salida en producción en 2023.

IV. Principales desafíos para el año 2023

Se destacan:

Poner a disposición de la ciudadanía la posibilidad de realizar pagos web de multas de la IGTSS y por incomparecencia a audiencias.

Al menos duplicar la cantidad de domicilios electrónicos constituidos.

Aumentar la cantidad de citaciones a audiencias de conciliación que se realizan por notificación electrónica y aumentar tipos de actos administrativos que se notifican vía digital. Se propone además poder implementar en algunos casos, la posibilidad de que la empresa notificada pueda contestar por la misma vía.

Culminar la nueva aplicación de Solicitud de audiencia vía web.

Continuar evolucionando el proyecto O*NET.

Consolidar el proceso que permita cumplir con el decreto 127/014.

Avanzar en la implementación del nuevo sistema de evaluación de desempeño, formando en una primera etapa a personas con función de supervisión.

INFORME DE GESTIÓN 2022

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 2022

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.

En 2022 no se llevaron a cabo capacitaciones del personal de DINATRA. En cambio, la Unidad Ejecutora 02 llevó adelante dos tipos de capacitaciones hacia otro público. Por un lado, de diciembre 2021 a noviembre de 2022, se llevó adelante un Convenio entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Universidad de la República en el marco de la finalización de la carrera de Relaciones Laborales para la realización de pasantías con un total de 130 hs de carga horaria y una extensión de cinco meses a desempeñarse en la DINATRA, la IGTSS, en varias Oficinas del interior a través de la DINACOIN, la DINAIE y la Dirección General de Secretaría. Por otro, en el marco de la implementación del Programa "Accesos" del MIDES se llevaron a cabo dos instancias de talleres de dos horas de capacitación cada uno, sobre "Aproximación a los Derechos Laborales Individuales" a cargo de la asesora jurídica de DINATRA Dra. Laura Zúñiga.

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 cuatro semanas, entendemos producto de la reducción de la cantidad de profesionales, ya que en general durante el año se mantuvo en un margen de tres semanas.

El ausentismo (no comparencia de los convocados) en el sector es alto y variable (48,27% de las consultas agendadas), pero se continúa

agregando consultas sin agenda durante el transcurso de la jornada y semanalmente se revisan los periodos siguientes.

Respecto a las consultas web, el tiempo de respuesta es de 5 días promedialmente.

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

En cuanto al registro de casos vinculados a género y migrantes, hubo 453 consultas de género y 1.654 consultas de trabajadores migrantes.

En la **División de Negociación Individual** la agenda de la audiencia se promedió entre 20 y 26 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).

La agenda para las audiencias se mantuvo abierta incluso durante los meses de emergencia sanitaria (de enero a marzo), 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, trabajándose actualmente en un nuevo formato de ese registro, apuntando a su informatización plena en el mediano plazo.

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**, se retornó plenamente al régimen de presencialidad, con excepciones debidamente justificadas,

Se alcanzaron 52 Laudos de Consejos de Salarios de Grupos de Actividad cuyos acuerdos salariales vencían en el presente año.

A su vez se convocó a negociar en ronda salarial a aquellos grupos de actividad muy afectados por la pandemia cuyos acuerdos salariales enmarcados en la el llamado “período puente” vencieron el 30 de junio de 2022. Se abrieron 29 Unidades de negociación habiéndose alcanzado 11 acuerdos al 30 de noviembre.

De ese proceso resultó:

- ACUERDOS TRIPARTITOS: 25 (37,88%)

- VOTACIÓN PE – EMPLEADORES: 10 (15,15%)
- VOTACIÓN CON ABSTENCIÓN PE: 25 (37,88%)
- DECRETOS DEL PE: 2 (3,03%)
- CONVENIOS BIPARTITOS: 4 (6,06%)

A su vez, durante 2022 y a efectos de mitigar cierto empuje inflacionario, se invitó a los grupos con convenio suscrito a adelantar —si esa era su voluntad— el correctivo anual previsto para julio de 2023. El resultado de esa convocatoria a 90 subgrupos fue de 46 (51,1%) subgrupos que acordaron adelantar el correctivo y 44 (48,9%) subgrupos que no lograron acordarlo.

MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

En el ejercicio se abrieron un total de 1.295 Unidades de Negociación. De ellas 1.160 corresponden a negociaciones empresas - sindicatos y 135 a negociaciones de rama, fuera de Ronda Salarial (Dentro de estas se incluye la convocatoria realizada por el P.E. con el motivo de adelantar la aplicación del correctivo a doce meses).

Cabe precisar que dentro de las 1.160 Unidades referidas 70 corresponden a negociaciones efectuadas por el representante de Dinatra en Durazno referentes a la Planta de UPM2.

Se realizaron y finalizaron 2.142 reuniones de negociación (no se contabilizan en este número las negociaciones que al 30 de noviembre aún se encuentran en curso). 1.870 corresponden a negociaciones sindicato-empresa y 272 a negociaciones de Rama, fuera de la ronda salarial.

En las reuniones generadas se alcanzó un 68% de acuerdo, al menos en forma parcial.

En lo que tiene que ver con la conflictividad, en 139 negociaciones, del total de 1.160, se realizaron medidas de conflicto (12%), ya sea al inicio de la negociación en el MTSS o durante la misma. De ese total 126 ya habían tomado medidas antes de llegar al MTSS.

Del total de medidas 64 correspondieron a paros, 14 a no realización de tareas habituales y 57 a ocupaciones (de las cuales el 96% correspondieron al 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 712 reuniones en el período comprendido entre enero y noviembre de 2022. 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 para alcanzar los diversos acuerdos que se han celebrado en el marco de una nueva ronda de Consejos de Salarios.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

El Consejo Superior Tripartito del sector público reunió el día 22 de abril del corriente. Luego se abrieron las distintas ramas en relación a la discusión sobre Rendición de Cuentas.

La Rama de la Administración Central se reunió 7 veces, habiendo firmado convenio colectivo.

Las Empresas Públicas 3 veces y el Sector Financiero Oficial 5, culminando con el convenio colectivo.

III. Evaluación global de la gestión 2022

La evaluación de la gestión 2022 es positiva en el contexto pos-pandemia. Significó un año de vuelta a la presencialidad, de intensas reuniones en el marco de los consejos de salarios y de negociación colectiva.

Es un año donde se empieza a delinear una serie de ciclos de capacitación para los funcionarios de negociación colectiva e individual, así como la diagramación y preparación de algunas mejoras administrativas relacionadas con el manejo de los registros afectados a esta UE.

IV. Participación ciudadana

IV.1 Ámbitos de participación ciudadana

La U.E. DINATRA en el 2022 ha contado con varios ámbitos de participación ciudadana:

ACTUACIÓN DEL CONSEJO SUPERIOR TRIPARTITO. Se realizaron tres reuniones del Consejo Superior Tripartito (CST), en las fechas 29 diciembre de 2021, 22 de abril de 2022, 15 de agosto de 2022 siendo tratados por las partes los siguientes temas:

-Evaluación de la Novena Ronda de Consejos de Salarios, entregando el Poder Ejecutivo informe a los actores sociales. -Consulta a las partes respecto a la actualización del Salario Mínimo Nacional a enero 2022. - Coyuntura económica actual y situación de los Consejos de Salarios, sugerencia del Poder Ejecutivo a convocar la negociación de mesas que contienen un correctivo a 24 meses. -Pautas para los sectores muy afectados por la pandemia COVID-19. -Se convocó a los miembros integrantes del órgano de gobernanza, empleadores y trabajadores a realizar aportes en relación a la presentación de dos documentos: Proyecto de ley sobre aplicaciones del Poder Ejecutivo. Asimismo, se

convocó a las partes a realizar sus aportes respecto a la presentación del proyecto de ley sobre Acoso Laboral- reglamentación del CIT N°190 de la IGTSS.

MESA COORDINADORA DEL CONSEJO SUPERIOR TRIPARTITO. Se llevaron a cabo dos reuniones de la Mesa Coordinadora del Consejo Superior Tripartito, donde se abordaron los informes de avance de la Ronda de los Consejos de Salarios, las peticiones ingresadas al Consejo Superior Tripartito y los recursos interpuestos sobre la clasificación de empresas. Se propuso la creación de un grupo tripartito para la revisión de los ámbitos de aplicación y solapamientos en los diferentes grupos de actividad en los Consejos de Salarios para presentarla a comienzos de 2023 al Consejo Superior Tripartito.

COMISIÓN ESPECIAL DE TRABAJO SOBRE LAS OBSERVACIONES DE LA OIT. La comisión de integración tripartita creada por el Consejo Superior Tripartito para abordar las observaciones de la OIT al Estado Uruguayo sesionó el 23 de febrero de 2022. Los temas tratados fueron: continuidad del tratamiento de las observaciones referidas por la OIT en relación con el caso N°2699, informe del estado parlamentario del proyecto de ley sobre Personería Jurídica de las Organizaciones Profesionales, propuestas de modificaciones a la ley de Negociación Colectiva 18.566 y recepción de las devoluciones de los actores sociales con la finalidad de alcanzar el mayor grado de consenso.

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.

COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN Y AGRUPAMIENTO DE ACTIVIDADES LABORALES. Es de integración tripartita y tiene como cometido asesorar al Director Nacional de Trabajo en las solicitudes de clasificación de empresas.

En 2022 se realizaron 12 reuniones tripartitas con un promedio de 11 expedientes tratados por reunión y 13 reuniones internas con un promedio de 9 expedientes tratados.

A su vez, se iniciaron 44 expedientes nuevos, de los cuales:

- 10 a solicitud de Oficio de IGTSS
- 24 a solicitud de empresas
- 6 de trabajadores y/o sindicatos
- 3 oficios de juzgado

Se dictaron 58 Resoluciones de Clasificación de Empresas.

Se realizaron 11 visitas de constatación en Montevideo.

Al cierre de la memoria 2022 se tenían 99 expedientes en curso.

COMISIÓN DE VIAJANTES Y VENDEDORES DE PLAZA. De integración tripartita, las partes coincidieron en la necesidad de dotar al ámbito de mayor certeza jurídica dentro del marco normativo existente, aprobándose una Resolución de integración de la comisión en fecha 31 de agosto de 2022.

ASISTENTES PERSONALES (MTSS – MIDES – BPS). Se mantuvieron reuniones interinstitucionales respecto a la necesidad de analizar el marco jurídico que regula los mismos.

COMISIÓN LACTANCIA Y CUIDADOS PRIMERA INFANCIA (MTSS- MSP).

La DINATRA y la IGTSS durante el 2022 trabajó en conjunto con la Coordinadora del Área de Lactancia del MSP en la elaboración de un documento que registra falencias, desactualizaciones y desajustes detectados en la práctica respecto del marco jurídico aplicable a la lactancia y la conciliación del trabajo y la familia, priorizando el interés superior de los niños recién nacidos en todos sus aspectos y conformaciones familiares.

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

Durante el 2022 la DINATRA continuó trabajando en los proyectos de atención de trabajadores migrantes y/o víctimas de trata, que fueron derivados a través de la Unidad de Migración de esta Cartera, por el MIDES y distintos actores de la sociedad civil. Dichos proyectos incluyeron el asesoramiento laboral y también la participación en talleres formativos sobre derechos laborales y de seguridad social.

V. Principales desafíos para el año 2023

La superación de la emergencia sanitaria durante 2022, regresando a un estado de normalidad, 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, durante 2023 se llevará a cabo un plan de mejora de la calidad de los servicios prestados por la Unidad Ejecutora. 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 ya se está trabajando en la profesionalización creciente de los negociadores —tanto en negociación individual como en negociación colectiva— implementando nuevas capacitaciones que resultan más efectivas porque se apela a herramientas metodológicas cuyo empleo permite la presencialidad.

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, 2023 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 10a ronda de negociación en los Consejos de Salarios, que se inició en 2022 con la reapertura de seis mesas, pero cuyo grueso de mesas, 186 mesas de negociación, tendrá lugar durante 2023, a medida que se produzcan los vencimientos de los convenios oportunamente suscritos.

INFORME DE GESTIÓN 2022

INCISO: 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
UE: 003 - Dirección Nacional de Empleo

I. Misión

La Dirección Nacional de Empleo es responsable del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas activas de empleo y formación profesional que contribuyan a la promoción de oportunidades de trabajo decente para la sociedad en general desde una perspectiva de derechos.

Promueve políticas, planes, programas y servicios articulando y generando acuerdos con las otras Unidades Ejecutoras, organismos y actores del mundo del trabajo, en el ámbito nacional y regional con énfasis en la descentralización territorial, para contribuir al desarrollo integral de las personas, de acuerdo con las estrategias de desarrollo productivo del país.

II. Desempeño del año 2022

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMA: 500 - POLÍTICAS DE EMPLEO

OBJETIVOS

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.

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.

En el marco del Plan Integral de Promoción del Empleo (PIPE), con implementación prevista hasta 2024, promoviendo la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos, entre otros, mujeres, jóvenes y mayores de 45 años se desarrollaron las siguientes acciones:

Proyecto Mujeres en el Sector Tecnologías de la Información. El Proyecto tiene como objetivo contribuir a la inserción laboral de mujeres en el sector tecnologías de la Información. Contempla la inserción laboral con formación en el puesto de trabajo, a través de la figura de un tutor/a laboral. Las beneficiarias son mujeres, mayores de 18 años, con interés, formación y/o experiencia en el sector TI. Además, las empresas que necesitan incorporar personal calificado en los cargos de Tester Junior y Programador Junior. A diciembre 2022 son 61 mujeres las que se encuentran identificadas en la plataforma informática, que cuentan con el perfil para participar en el Proyecto. La procedencia de las mismas es, porque transitaron por una entrevista de orientación en el Centro de Empleo y se identifica que cuentan con el perfil para participar, o llegan a través de instituciones o programas de formación con los que articula de manera permanente el Proyecto. Los departamentos en los que se desarrolla son: Rivera, Salto, Paysandú, Rio Negro, Soriano, San José, Colonia y Maldonado. Se incorporan a medida, otros departamentos del interior del país y Montevideo. Empresas adheridas: 4, en proceso de gestión de las demandas laborales. Inserciones laborales concretadas para primer semestre 2023: 1. Inserciones laborales comprometidas: 38 y 30 que ingresarán luego de la capacitación entre enero y agosto 2023.

Programa de Inversión Productiva Verde: contempló dos componentes. El primer componente consistió en la implementación de talleres de sensibilización sobre temas vinculados a empleos verdes y trabajo decente, dirigidos a emprendimientos productivos de pequeño y mediano porte, individuales y/o colectivos. Modalidad virtual. El segundo componente, incluyó la posibilidad de brindar apoyo financiero para la compra de equipamiento y materias primas (10% del valor del equipamiento) a las unidades productivas que participaron de los talleres de sensibilización y manifestaron interés en incluir o profundizar estos enfoques en el emprendimiento que desarrolla/n o pretende/n iniciar. Se implementó en los departamentos de Canelones, Paysandú, Rivera y Rocha. La presentación de proyectos tuvo dos etapas: diciembre 2022 y marzo 2023. (MTSS – OIT – PAGE). Cantidad de talleres: 3; Cantidad de grupos: 2; Carga horaria total por grupo y total: 6 horas por grupo, 12 horas total. Cantidad de participantes: 46. Los rubros de actividad de los emprendimientos que participaron de los talleres son: agropecuaria, gastronomía, carpintería, servicios personales, arte, reciclaje de desechos, confección de ropa, mantenimiento de áreas verdes, otros. Proyectos presentados total: 2. **Sensibilización sobre empleos verdes y trabajo decente a equipos técnicos:** Se realizaron talleres de sensibilización con la finalidad de incorporar conceptos sobre empleos verdes y trabajo decente a técnicos/as de la DINAE/MTSS y de los centros técnicos donde se implementó el Programa de Inversión Productiva Verde: Canelones, Paysandú, Rivera y Rocha. Modalidad presencial. (MTSS – OIT – PAGE). Cantidad de talleres: 2; Carga horaria total: 8 horas; Cantidad de participantes: 20. **Proyecto Huertas Hidropónicas:** Se desarrolla sobre la base de un trabajo en Capacitación y Formación de formadores para la implementación de las huertas en 6 centros que atienden personas con discapacidad.

En paralelo se lleva a cabo la construcción de invernáculos para el cultivo hidropónico con el objetivo de fortalecer el aprendizaje en el territorio

para esta población y para su inclusión social y productiva en el mercado de trabajo. Se complementa el alcance de los proyectos con la adecuación interna e instalación de materiales e insumos para el desarrollo de esta técnica de producción, finalizando con el monitoreo posterior de su funcionamiento. En otra instancia se realizó la capacitación en la producción hidropónica a mujeres del ámbito rural de forma que logran un aprendizaje teórico-práctico; Participaron un total de 38 mujeres, de los siguientes departamentos: Canelones (21), Florida (3), Río Negro (1), Paysandú (2), Maldonado (4), Lavalleja (3), Tacuarembó (4); **Fortalecimiento de capacidades dirigido a Mujeres Rurales:** Generar conocimiento, habilidades y fomento de buenas prácticas para la transición hacia una economía verde en el marco del trabajo decente a mujeres rurales pertenecientes a las organizaciones de mujeres rurales y de la producción familiar que integran el Espacio de Diálogo de Mujeres Rurales: Asociación de Mujeres Rurales del Uruguay, Comisión Nacional de Fomento Rural y la Red de Grupos de Mujeres Rurales. (MTSS – OIT – PAGE). La Fase 2 del proyecto consistió en diseñar y co-gestionar junto a las organizaciones la implementación del capital semilla mediante un fondo concursable, y la definición y gestión de fondos por cada organización. *Convocatoria a emprendimientos para otorgar capital semilla* para contribuir a la incorporación de prácticas de economía verde y circular en sus modelos de negocio. Postulaciones recibidas: 10 (3 no fueron evaluadas no cumplían con los requisitos del llamado). Otorgamiento de fondos: 4 proyectos (3 de Canelones y 1 de Paysandú). (\$100.000 monto total del capital semilla). Proyectos con otorgamiento de fondos por organización: 2 Red de Grupos de Mujeres Rurales, 1 AMRU y 1 CNFR. *Definición y gestión de los fondos por cada organización.* Se definieron fondos rotatorios para la AMRU y para la Red de Grupo de Mujeres Rurales, y fondo de garantía para la Comisión de Fomento Rural. (\$200.000 por organización). *Actividad de cierre del proyecto en el Centro Agustín Ferreiro, Canelones:* la misma tuvo como finalidad generar una instancia de encuentro e intercambio entre las participantes y recuperar el proceso de formación y de apoyo a los

emprendimientos desarrollado en el marco del proyecto. A su vez, se desarrolló un intercambio con otro proyecto de Hidroponía en el marco acciones desarrolladas por PAGE--OIT y MTSS-DINAE, así como se realizó por parte de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social del MTSS un taller sobre seguridad en el trabajo en el medio rural.

Transversalización de perspectiva ambiental en el empleo desde la formación para el trabajo. Desarrollo de un módulo transversal de sensibilización de la perspectiva ambiental para capacitaciones, diseñadas e implementadas a través de INEFOP; desarrollando los conocimientos y la experticia necesaria para la transversalización de la temática medioambiental y el empleo verde en la formación que brinda la institución. (INEFOP – MTSS – OIT – PAGE)

Inventario de Iniciativas de inclusión social y productiva de los clasificadores: Consultoría para el diseño e implementación del inventario de iniciativas de inclusión social y productiva de los clasificadores correspondiente a la Ley N°19.829. (MTSS – OIT – PAGE)

Yo Estudio y Trabajo, con 654 puestos de trabajo, solicitados en 39 empresas adheridas, en 50 localidades de todos los departamentos del país; se gestionaron los registros de Artistas y oficios, Clasificadores, Agencias de Empleo Privadas, Obra pública, Talleres Protegidos. En materia de prestación de **Servicios Públicos de Empleo** se ha trabajado en la modernización de la intermediación laboral, promoviendo la intermediación web, a través de consultoría de CPA Ferrere, en forma conjunta con INEFOP; el resultado esperado de la consultoría estará pronto para mediados de 2023.

A continuación se consignan los resultados cuantitativos de la prestación de servicios:

INDICADOR	META 2022	VALOR ENERO	-
-----------	-----------	-------------	---

		DICIEMBRE 2022
Intermediaciones laborales LEY 19973	3000	4523
Número de emprendimientos financiados	50	81
Número de orientaciones laborales brindadas	10000	19039
Número de intermediaciones laborales de CEPE/CEFOP	300	328

Fuente: Vía Trabajo, a través de Mesa de Ayuda y Equipo de Gestión de la ley N°19.973

INTERMEDIACIONES LEY 19973	4523	
2810 mujeres	1705 varones	8 personas trans

Fuente: Equipo de Gestión de la ley N°19.973

PIP 2022	11 departamentos	Artigas, Salto, Paysandú, Río Negro, Soriano, San José, Canelones, Rivera, Rocha, Treinta y Tres y Cerro Largo	
146 proyectos presentados	99 proyectos aprobados	81 proyectos financiados	

Fuente: Equipo de Gestión de PIP

Se participa en Comisiones Interinstitucionales 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.

Comisión Inclusión Laboral: En el seno de la Dinae funciona la Secretaría de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, siendo la responsable de la coordinación y articulación de diversas acciones vinculadas al colectivo de personas con discapacidad, incluidas las vinculadas al empleo. Los asesores técnicos de la Dinae son los representantes del MTSS en la CNIL (copresidentes junto al Mides) y en la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad que es el organismo asesor en materia de políticas públicas relacionadas con personas con discapacidad.

Nombre: Jerarquizar CDEYP como diálogo social institucional para mejor posicionamiento formulación de propuestas de políticas y planes acordes 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.

Representación DINAe en territorio con rol activo de agente promotor de acciones de empleo y formación profesional.

Elaboración de diseño y metodología de plan de representación que incluya plan de descentralización, sectores y poblaciones priorizados, actores estratégicos.

Actividades de coordinación de representantes DINAe de Comités Departamentales en los 18 departamentos (en Montevideo no hay comité). Nuevas formas de articulación y trabajo conjunto. Se difunde información de políticas y programas de DINAe a través de los Comités, se comparte información de mercado de trabajo, sectores productivos y población de cada departamento.

Elaboración de diagnóstico e identificación de debilidades de las representaciones sociales en los Comités Deptales en coordinación con INEFOP.

INEFOP define rol de los Comités para el instituto y mecanismos de funcionamiento. Se acuerdan formas de trabajo y roles.

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.

Sectores a nivel nacional: Industrias creativas e industria farmacéutica. A nivel territorial: **a.** Turismo (Maldonado, Rocha, Colonia y Lavalleja), Comercio al por menor (Salto y Paysandú); **b.** Industria Frigorífica (Cerro Largo, Tacuarembó, Durazno, y Lavalleja); **c.** Trabajo Doméstico (Artigas y Rivera). **Transición justa en Plan Integral de Promoción del Empleo de Uruguay (PIPE):** Desarrollo de tres estudios de identificación de necesidades de empleo y formación profesional en sectores verdes y/o generadores de empleo verdes, en articulación con el equipo técnico de DINAe/MTSS. Sectores: Forestal, Apicultura y Energías Renovables. (MTSS – OIT – PAGE).

Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL) **a.** Firma Memorando de Entendimiento OIT/OCDE – MTSS/DINAe asistencia técnica OIT. **b.** Elaboración del proyecto, plan maestro y gobernanza. **c.** Recolección y recopilación de datos e información ECH, BPS y RRAA MTSS; Creación del repositorio de información (datos y metadatos); definición de indicadores FASE I, y II.

A su vez, se continuaron 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 laborales).

COMAP: Evaluación del Indicador sectorial mejora de la empleabilidad del personal capacitado: 30 propuestas evaluadas.

URUGUAY XXI Evaluación y aprobación 24 propuestas de formación, para 720 personas trabajadoras, de las cuales 85 son nuevos puestos.

III. Evaluación global de la gestión 2022

INDICADOR	VALOR 2022	META 2022
Intermediaciones laborales Ley 19973	4523	3000
Número de intermediaciones laborales de CEPE/CEFOP informática x demanda	328	300
Número de emprendimientos financiados	81	50
Número de orientaciones laborales brindadas	19039	10000

Vía Trabajo e indicadores servicios públicos de empleo: personas registradas: 54,847; empresas registradas: 1,247, orientaciones laborales individuales: 19,039; orientaciones laborales grupales: 660; Grupos de Orientación Laboral: 95; puestos de trabajo solicitados: 779; Personas contratadas: 367; Usuarios atendidos telefónicamente 9600 y 16800 por correo electrónico, en el año, en mesa de ayuda.

Se avanza en la implementación del PIPE en sus ejes o componentes, destacándose particularmente la prestación de servicios de orientación e intermediación laboral, los aspectos innovadores de PIP, que serán insumos para el rediseño del Programa en 2023. Especialmente importante por su potencial estratégico es el diseño e implementación del SIMEL, Sistema de Información de Mercado de Trabajo.

En relación a los servicios de empleo, se destacan los aportes de la consultoría de CPA/Ferrere para el rediseño de la plataforma Vía Trabajo que permita la intermediación web autónoma por parte de los usuarios. Así también los acuerdos con SOCIEUX UEuropea, para una asistencia técnica en materia de orientación laboral a desarrollarse el año próximo. Se continúa implementando el sistema de monitoreo del plan estratégico a través de la plataforma SIGES, proporcionada por AGESIC.

MERCOSUR: En materia de integración regional se sostiene la participación de las reuniones técnicas del subgrupo de trabajo N° 10 "Asuntos laborales, empleo y seguridad social", entorno a la facilitación de la circulación de personas trabajadoras en el MERCOSUR. Se ha participado en la Compilación de SPE, se elaboró Folleto informativo sobre los SPE del MERCOSUR – en fase de validación -; se continúa trabajando en la elaboración del "Perfil Profesional por Competencias para los/as Operadores/as de los Servicios Públicos de Empleo de los Estados Parte de Mercosur", así como 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.

IV. Participación ciudadana

IV.1 Ámbitos de participación ciudadana

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

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

En todos los estudios prospectivos desarrollados, los sectores productivos han participado a través de representantes y expertos designados por empleadores y trabajadores.

Se prevé la participación de actores sociales a través de sus respectivas representaciones al momento del diseño de la evaluación.

V. Principales desafíos para el año 2023

Diseño e implementación de nuevo Modelo de servicios: en el marco del PIPE, con base en los resultados de la consultoría de CPA/Ferrere y de SOCIEUX/UE, se diseñarán y comenzarán a implementar el nuevo modelo de servicios, con puntos de atención gestionados por diferentes instituciones, supervisadas por DINAE, con el objetivo de ampliar la cobertura y desde una perspectiva de acercamiento y autonomía de las

personas. Una nueva versión de la plataforma Vía Trabajo es parte de este proceso de mejora.

Diseño e implementación Plan Nacional de Fomento Emprendedor: el proceso de revisión de PIP en el marco de PIPE, ha llevado a la decisión de avanzar en un plan nacional con el concurso de un conjunto de instituciones con competencia en las políticas de apoyo a emprendedores; se aspira a poner en marcha en el correr del presente año, ampliando los fondos, la cobertura y el abanico de servicios a disposición.

SIMEL: La implementación del SIMEL, Sistema de Información de Mercado de Trabajo, permitirá contar con información actualizada de forma permanente como insumo para el diseño y rediseño de políticas de trabajo, empleo y formación profesional.

INFORME DE GESTIÓN 2022

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 Jерarca 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 8 Oficinas de Trabajo del interior faltantes.

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.

Se realizaron mejoras edilicias por cableado completo de red de las Oficinas de Trabajo de Rosario y Atlántida por razones de mudanza, para favorecer las condiciones laborales y de acceso a nuestros usuarios, seleccionado un local más amplio y funcional. También se atendieron las necesidades de mobiliario y reforma de éste local.

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 repararon 81 computadoras, 18 impresoras, además se actualizaron 150 computadoras para que estuvieran en condiciones para el nuevo sistema de expediente electrónico, incluyendo la habilitación para la

firma digital, recibiendo el reconocimiento por parte de la Dirección General sobre la meta institucional lograda en tiempo y forma.

Se adquirieron 9 impresoras láser y 5 multifunción laser 5 escáner, y 7 teléfono inalámbrico para sustituir equipos rotos. Todas nuestras oficinas del interior cuentan con parlantes, micrófonos y Webcam, las cuales fueron instaladas para diversas actividades realizadas por ZOOM.

Se remplazaron teléfonos deteriorados, así como insumos informáticos emergentes.

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. hasta agosto 2022 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.

DINACOIN en el año 2022 realizaron actualizaciones de 11 documentos, 6 procedimientos de trabajo, 3 instructivos y 2 formularios, junto al Área de Calidad y Mejora continua.

En base al análisis realizado al inicio de la presente administración, se promovió la capacitación de los funcionarios a través de cursos impartidos por la ENAP, AGESIC, ONSC, AUDTSS, CADE, ONU MUJERES, CHSCV, SEMM, UDELAR, MIDES, UNIDAD DE MIGRACION DEL MTSS, Red de empresas Inclusivas, Cámara de Comercio y servicios, Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas, A.L.R.L.U., PLATAFORMA MOODLE,

Talleres de actualización internos. Los cursos fueron dictados en las modalidades, Zoom, Virtual, Plataforma de AGESIC, Moodle del M.T.S.S, y presencial, generando 258 cupos, con distintas cargas horarias.

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, inicio del proceso de implementación de la GAI – CNTE.

El área de calidad y mejora continua realizó varias capacitaciones y puesta a punto, referente a distintos trámites realizados con las oficinas de trabajo. Recibiendo varios funcionarios el reconocimiento de parte de la Dirección General por el cumplimiento de metas en tiempo y forma del proyecto institucional, APIA BPM y APIA expediente electrónico.

La oficina de trabajo de San José participa en la Comisión Honoraria de Discapacidad, llevada a cabo en la Oficina de la Juventud de San José. También se representó al Ministerio en la Feria en el Marco del Día de la Discapacidad, en la Peatonal Asamblea de San José. También participa de dicha comisión en representación del MTSS Canelones, Minas, Salto y Treinta y Tres.

Hubo representación de la DINACOIN en la Mesa Interinstitucional de Políticas Sociales, en Artigas, Canelones, Flores (desde nuestra oficina de trabajo de Trinidad), San José

Desde la oficina de trabajo de Mercedes se participó de la comisión “Por una vida libre de violencia de género” de Soriano, el cual se realiza en forma mensual.

Se participó en diferentes reuniones con el Comité de Fronteras, en sus diferentes instancias desde Salto y Montevideo. También desde Chuy, Río Branco, Rivera, Artigas y Bella Unión se participó del comité de frontera Uruguay - Brasil. Además, el Director Dr. Andrés Prati participó

del encuentro trinacional de fronteras que se realizó en Bella Unión en representación del MTSS.

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 un total de 10.436 conflictos individuales, representando un incremento del 21% respecto al año anterior. Quedaron sin efecto 3091. Fueron resueltos el 26,30%, resueltos parcialmente 0.48% y el restante 73,22% de no acuerdo que se dividen en 21,11% por no comparecer la empresa y 52,11% por no acuerdo en la audiencia de conciliación.

Consultas: Se atendieron un total de 24.776 consultas, aumentando el planteo las mismas en un 9,96% respecto al año 2021.

Acuerdos Voluntarios: Asimismo se atendieron un total de 1249 acuerdos voluntarios, disminuyendo en un 48,22% con respecto al año 2021.

Se realizaron 262 audiencias en el área de conflictos colectivos de trabajo, incrementándose en un 33,67% respecto al año anterior. Los conflictos colectivos planteados en el 2022 corresponden 119 conflictos en la actividad privada y 9 en la actividad pública, este último con 23 audiencias. De los de la actividad privada fueron resueltos el 55,46%, el 15,13 % solicitó el pase a DINATRA, el 25,21% no acuerdo, prorrogándose 6 negociaciones colectivas para el próximo año; mientras que los de la actividad pública, 5 se resolvieron, 2 quedó sin acuerdo y 2 quedaron prorrogados para el 2023.

III. Evaluación global de la gestión 2022

- Se logró congelar el precio vigente del alquiler de la Oficina de Trabajo de Trinidad hasta el final del período, pendiente la firma del contrato.
- Se firmó contrato para la nueva y moderna Oficina de Sarandí del Yí.
- Con la redistribución de profesionales y frecuencia de audiencias se han optimizando los recursos presupuestales y humanos.
- Instrumentación de negociaciones colectivas en coordinación con los profesionales de DI.NA.TRA. de cada grupo y subgrupo.
- Andamiaje e instrumentación de capacitaciones en todo el interior mediante plataforma ZOOM, dividiendo en 3 zonas el País.
- Se continuó con las mejoras edilicias en varias Oficinas: Pando, Atlántida, Colonia, Fray Bentos.
- Funcionamiento a pleno de todas las Oficinas del interior del país a pesar de la escasez de recursos humanos.

IV. Participación ciudadana

La oficina de trabajo de San José participa en la Comisión Honoraria de Discapacidad, llevada a cabo en la Oficina de la Juventud de San José. También se representó al Ministerio en la Feria en el Marco del Día de la Discapacidad, en la Peatonal Asamblea de San José. También participa de

dicha comisión en representación del MTSS Canelones, Minas, Salto y Treinta y Tres.

Desde la oficina de trabajo de Treinta y Tres se organizó un taller de sensibilización de la Ley 19.691 junto al MIDES y a la Cámara empresarial departamental.

Se brindó 14 Taller sobre Derechos y obligaciones Laborales a los participantes del Programa ACCESOS perteneciente al MIDES, llevados a cabo los días 11/11/2022 y 14/11/2022 en la Escuela Nº 88 de Ciudad del Plata y en el Espacio Cultural de San José respectivamente y 8 de ellos se realizaron en Trinidad. En éstos últimos se hizo especial hincapié en la motivación de los jóvenes por el estudio. Desde la oficina de trabajo de Paysandú, se realizaron 4 talleres en las siguientes localidades Nuevo Berlín, San Javier, Young y Fray Bentos.

Hubo representación de la DINACOIN en la Mesa Interinstitucional de Políticas Sociales, en Artigas, Canelones, Flores (desde nuestra oficina de trabajo de Trinidad), San José

Funcionaria de la oficina de trabajo de Río Branco realizó dos talleres interinstitucionales en la fundación Daniel Espindola "Varones por la igualdad. Machismo en el arte. Y otro en Instituto Cuesta Duarte sobre Igualdad de Género y Acoso Sexual en el Trabajo. Se abordó el Convenio Internacional 190, OIT en las tres instancias.

También se brindaron ocho charlas sobre derecho laboral para estudiantes avanzados en Administración de Empresa en UTU, seis de ellas realizadas en Río Branco y las restantes en Trinidad. También se brindó una charla sobre derechos del trabajador Rural en el Liceo de Villa del Rosario de la ciudad de Minas.

Desde la oficina de trabajo de Mercedes se participó de la comisión "Por una vida libre de violencia de género" de Soriano, el cual se realiza en forma mensual.

Se participó en diferentes reuniones con el Comité de Fronteras, en sus diferentes instancias desde Salto y Montevideo. También desde Chuy, Río Branco, Rivera, Artigas y Bella Unión se participó del comité de frontera Uruguay - Brasil. Además, el Director Dr. Andrés Prati participó del encuentro trinacional de fronteras que se realizó en Bella Unión en representación del MTSS.

Se acompañó en la gira por la promoción de la Ley de fortalecimiento del Empleo por todo el país al Sr. Ministro y al Director de la DI.NA.E.

V. Principales desafíos para el año 2023

- Concretar el comienzo de obra para la oficina de nuestra propiedad en Florida.
- Retornar nuestros servicios en la localidad de Libertad.
- Mudar e inaugurar nuestro nuevo local de Sarandí del Yí.
- Colocar AA pendientes en algunas Oficinas y continuar el mantenimiento de los ya existentes.
- Capacitar a los nuevos ingresos para todas las tareas administrativas de la Unidad.
- Reparar y mantener la infraestructura edilicia de las Oficinas de San José, Tacuarembó y Salto.
- Seguir trabajando en los objetivos trazados y no alcanzados en su totalidad.
- Conveniar con el B.P.S. el traslado del procedimiento de

Certificados de Registro

- Sumar beneficios a los usuarios mediante pago online de multas y tasas.
- Mantenimiento y compra de extintores en todos los locales.
- Renovación y compra de muebles varios.
- Armado de la invitación a cotizar los servicios de limpieza de todo el interior.
- Relevamiento de las necesidades de artículos informáticos.

INFORME DE GESTIÓN 2022

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 2022

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 recuperación de la actividad económica tras el enlentecimiento de la misma consecuencia de la pandemia de covid-19 del año 2020-2021 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.

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 redacción del proyecto de Ley de Reforma del Sistema de Seguridad Social, tanto el señor Director Daniel García Zeballos como la asesora en Dra. Lorena Díaz Pose.

También se ha participado en la comisión de evaluación de la situación de dos de las Cajas Paraestatales de Seguridad Social como son la Caja Bancaria de Seguridad Social y la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios.

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, como ser las modificaciones al subsidio de desempleo de los trabajadores rurales, trabajadoras domésticas y diseño de políticas de incentivo a la contratación de trabajadores.

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 2023

Desafíos de para el año 2023 son:

- Reglamentar la 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.
- Adecuación de la normativa de Subsidio por desempleo a los efectos de que represente de manera adecuada las características de diversos colectivos de trabajadores.

INFORME DE GESTIÓN 2022

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 2022

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS:

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

Descripción: Participar en instancias tripartitas e interinstitucionales, promoviendo y protegiendo los derechos humanos en el ámbito laboral. Fortalecer las tripartitas sectoriales como medio de afianzar la cultura de

prevención de riesgos laborales y al CONASSAT en la implementación de la aplicación del CIT 161.

Los inspectores de CAT participaron en las tripartitas de los sectores: construcción, industria del GLP, repartidores en moto y bicicleta, frigoríficos, grandes superficies, trabajo doméstico,, parques eólicos, limpieza, industria naval, metalúrgica, estaciones de servicio, medicamento, funcionarios públicos, química, transporte, hoteles y restaurantes, panificadoras, gomerías, tripartita DNAV-MTOP y FUTRAVI, Además participaron en el Comité especializado UNIT, Congreso de Seguridad y Salud Ocupacional, capacitaciones para delegados SYSO en la industria de la construcción, CETI y curso sobre personas en situación de discapacidad. Impartieron capacitaciones del nuevo sistema APIA, talleres de formación a delegados de las comisiones bipartitas, industria química, riesgos ergonómicos, seguridad laboral a pasantes del programa ACCESOS.

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, Comisión de Lactancia 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 aprobó el Decreto 371/022 de fecha 16 de noviembre de 2022, que sustituye al Decreto 680/977 y reglamenta las leyes sobre competencia y procedimientos de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social en un sólo cuerpo normativo, buscando simplificar los procedimientos y adecuarlos a las nuevas tecnologías.

Se participó con la Unidad Estadística en el proyecto de nuevo Registro Electrónico de actividad y evaluación sobre los diferentes registros de actividad de la IGTSS.

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 las competencias de la IGTSS.

Se participó en la redacción de los siguientes decretos:

- Decreto 38/22 referido a las alertas meteorológicas en el ámbito rural.-
Decreto 86/22 que reglamenta la Ley No. 19.978 de teletrabajo.

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

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

Se continuó con la implementación de la aplicación del CIT 190 a través de capacitaciones y charlas.

Se asesoró a organismos públicos en la confección de protocolos para evitar el acoso laboral y se brindó capacitación en la Cámara de la Construcción sobre acoso y violencia en el trabajo.

Se participó en la redacción del Proyecto de Ley sobre acoso laboral.

III. Evaluación global de la gestión 2022

En el año 2022 se incrementaron las actuaciones inspectivas y las actuaciones en expedientes.

La IGTSS recibió un total de 2.907 denuncias: 1297 de Condiciones Generales de Trabajo, 980 de Condiciones Ambientales de Trabajo y 630 de vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral (acoso moral laboral, acoso sexual laboral, represión sindical, discriminación y otras denuncias).

Desde la División Condiciones Ambientales de Trabajo se realizaron 8052 actuaciones se labraron 1979 Actas de Hechos y se investigaron 36 accidentes laborales (18 fallecimientos).

A través de la División Condiciones Generales de Trabajo se realizaron un total de 16.863 actuaciones que se desagregan de la siguiente manera: 4.573 actuaciones por visita inspectiva en las empresas, y 12.290 informes de expedientes.

En la División Jurídica se realizaron 19.387 actuaciones en expedientes.

En la División Documentos de Contralor se realizaron las siguientes actuaciones: procesamiento de planillas sistema Venetus Caja Paraestatales (120), procesamiento de trámites de Servicios en línea (22.990), Registro de Obras (15.742), Certificado de actividad laboral

(60), respuesta a consultas vía email (4.800), sellado Libro de Obra (80), Ingreso de sanciones al Registro de Infractores (3.570),

implementar el Decreto 371/022 y continuar con la modernización de los servicios y trámites en línea.

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 2023

Los principales desafíos para el año 2023 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;