

# CULTURA DEL TRABAJO PARA EL DESARROLLO

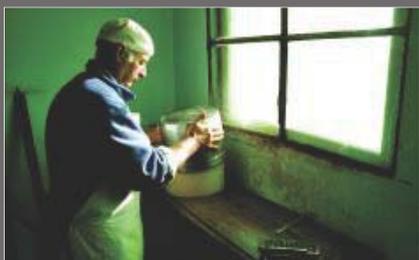


**MTSS**

Ministerio  
de Trabajo y  
Seguridad  
Social

**1° DE MAYO**

Día Internacional de los Trabajadores



**SUPLEMENTOS ESPECIALES EL PAIS**

# ENFOQUE

## Profundizar los cambios históricos

Ernesto Murro explicó a El País los objetivos y el alcance de las prioridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social durante el gobierno encabezado por Tabaré Vázquez.



fuerte presencia de ex dirigentes sindicales post dictadura, comenzando por el propio ministro y subsecretario (agregando a los nombrados a Gerardo Rey en la Inspección General y a Jorge Mesa en el Interior), y una fuerte presencia empresarial. Además el MTSS ha iniciado la instalación de consejos participativos institucionales como el Superior Tripartito de Privados, el de Negociación Pública y el de Salud en el Trabajo (CONASSAT).

En otro orden, Murro subrayó que se declararon de interés ministerial los actos conmemorativos del 30 de abril en homenaje al trabajador rural en distintas ciudades del interior. Es objetivo del MTSS fortalecer lo referido a la seguridad social. Esto se vio reflejado en el rol destacado que tuvo en nuestro país la conmemoración de la Semana Mundial de la Seguridad Social, con más de 200 actividades en todo el país y con participación conjunta de todas las instituciones vinculadas. Otro ejemplo en el mismo sentido fue la presencia de Murro en la asunción de los directores de las cajas paraestatales y en especial en el

previsionales de Afaps y a la ley de elección de directores del BPS que serán en marzo de 2016 o el de negociación con la Organización Nacional de Jubilados, que considera sus reivindicaciones y también el proyecto presidencial de las *tablets* de 2016 en el último trimestre de 2016 con la entrega de las primeras 30 mil. Además quedará operativo a futuro el Diálogo Nacional en Seguridad Social, convocado por el MTSS.

Ante la importancia del tema migrante, se ha creado una unidad específica en el MTSS, y una misión del BPS viajará a Estados Unidos para avanzar en un convenio con ese país (iniciado en la reunión Mujica-Obama en mayo pasado), a través del que será posible que se reconozcan los años que en Uruguay haya trabajado en el país del norte, o viceversa, y que además, permite el traslado temporario de un país a otro. El encuentro bilateral comenzará el 8 de mayo. El prera además destacó la creación de una Unidad de Estadística del Trabajo y la Seguridad Social que centralice y coordine toda la información de las distintas unidades del ministerio e institutos vinculados (BPS, INEFOP, INACOOP, otras instituciones de seguridad social), y además genere una base de información de apoyo a la negociación colectiva. Tras destacar la actividad que el MTSS viene desarrollando en la solución de conflictos colectivos —“la mayoría de los accedidos en estos primeros meses de gestión han sido objeto de acuerdos tripartitos”—, Murro señaló algunas acciones que se vienen anunciando para los próximos meses como el Recibo electrónico de sueldos (una idea impulsada por la Asociación de Supermercados y la representación de los trabajadores en el BPS), la implementación de la Ley de Empleo Juvenil, el decreto surgido de acuerdo tripartito para la regularización de actividad de camioneros en el país (se desarrollaron inspecciones coordinadas entre varios organismos a fines de abril) y el plan de unificación de la Planilla de Trabajo del MTSS y las nóminas del BPS.

no sólo ha contribuido a elaborar el documento antes mencionado sino que también trabaja en temas como el Sistema Nacional de Competitividad y la necesaria consideración de la productividad para el desarrollo del país. Un ejemplo de esta integración empresarial y sindical en el MTSS se da fundamentalmente en las direcciones del ministerio. Direcciones con equipos colectivos multidisciplinares a su cargo. Por ejemplo, en la Dirección Na-

**“Con las negociaciones tripartitas la mayoría de los recientes conflictos laborales quedaron resueltos”.**

cional de Trabajo, que dirige Juan Castillo, como adscripta al ministro asignada a esa dirección está Cristina Fernández, quien representaba a ocho cámaras empresariales y era gerente general de CITA. Otro ejemplo es Fernando Figueredo, ex presidente de la Cámara de la Alimentación y de la Industria y Comercio y el PIT-CNT, el pasado 19 de marzo. En este sentido, en la cartera viene funcionando un grupo asesor compuesto por una veintena de empresarios (también del interior y de diversas cámaras, con aval de las mismas), trabajadores, universidad y de organismos internacionales como CEPAL y OIT. Este grupo asesora al ministerio y

acto del BPS, así como se busca profundizar la participación del país en organizaciones internacionales de seguridad social. En este marco, se han realizado convenios bi y multilaterales en la materia para proteger la situación de los trabajadores migrantes. Por otro lado, la Presidencia de la República dispuso que el Diálogo Social Nacional tenga lugar en el segundo semestre de 2015 y en el mismo se abordarán temáticas como el cuidado y la protección social en general. Existen otros ámbitos específicos, cuyos objetivos están vinculados a distintos sectores sociales por temas puntuales como, por ejemplo, la reforma a la ley de seguros

# Invertirán en obras de infraestructura

Integración AFAP analiza participar en el financiamiento de distintos proyectos de inversión que promueve el gobierno para impulsar el crecimiento y el desarrollo del país.

Integración AFAP está comprometida con la inversión segura de los ahorros de los trabajadores y se prepara para participar de las obras de infraestructura que el país necesita. Existen dos focos de interés estratégico para Integración AFAP: el eficiente manejo de los dineros ahorrados por los trabajadores para su retiro y promover que los recursos sean utilizados en obras para sostener y profundizar el crecimiento y el desarrollo de Uruguay. Por eso Integración AFAP apoya con entusiasmo el fondo que el gobierno y CAF están impulsando como instrumento de financiamiento de obras de infraestructura.

“Se ha trabajado rápido porque se dieron todas las condiciones: las AFAP están interesadas, el gobierno dio mucho apoyo, el mercado de valores también se incorporó. Están los costos ahorrados”, dice Gladis Genua, representante de la CAF en Uruguay. El presidente de Integración AFAP,

Reinier Parra, dijo que “para seguir solidificando el sistema es necesario continuar generando instrumentos de inversiones. Muchas van dirigidas a proyectos de infraestructura, en participación pública privada (PPP). Integración AFAP está estudiando el proyecto de cárceles que está por construirse y la licitación de carreteras. Le damos la bienvenida a todos estos proyectos en los que los fondos de inversiones podemos invertir, pensando siempre en una mejor jubilación para nuestros afiliados y procurando el desarrollo del Uruguay. Esto viene a cerrar un círculo virtuoso, porque entre mayores proyectos de infraestructura mejor empleo y capacidad de ahorro de los uruguayos”.

“Hay que ser bien celosos donde coloquemos inversiones; estas deben ser siempre seguras, porque indudablemente debemos preservar a nuestros jubilados una pensión de calidad. La solidificación del sistema mixto pasa porque siga permane-

ciendo mixto y creemos que Uruguay se va a seguir solidificando. El sistema que está basado hoy en tres pilares fundamentales: uno solidario e intergeneracional (el del BPS), uno de ahorro individual obligatorio (el de las AFAP) y habría un tercer pilar a explorar que es el voluntario, para que conjuntamente las AFAP y los afiliados podamos crear mejores jubilaciones”, agregó Parra. La Rentabilidad Real, medida en UR, en los dos Subfondos del Fondo de Ahorro Individual administrado por Integración AFAP, en base a los datos del BCU a marzo de 2015, marca que ambos Subfondos están por encima del promedio del sistema. En el Subfondo de Acumulación, Integración AFAP obtuvo 0,25% frente al -0,21% del promedio del sistema; en el Subfondo de Retiro Integración AFAP registra 1,45% y el promedio del sistema fue de 1,01%. Los datos surgen del año móvil finalizado en marzo de 2015.

**La rentabilidad real de Integración AFAP está por encima del promedio del sistema.**

**Distintas acciones a estudio en beneficio de una mejor jubilación de los afiliados.**

**2015: año de Integración Educa**

**AHORROS PENSANDO EN EL PAÍS**

La razón de existir de Integración AFAP es administrar los ahorros de los trabajadores, tener una gestión eficiente y colaborar con el país en sus obras de infraestructura. Eso somos.

0800 280 - 5M@WorkApp 194 022 218  
www.integracionafap.com.uy IntegracionAFAP

**INTEGRACION** AFAP

**CONFIANZA**, construida en 19 años de trayectoria

SOLICITADA

# ESTRATEGIA

## Cultura del Trabajo para el Desarrollo

La educación y las competencias, la capacitación y formación de los ciudadanos son condiciones irrenunciables para transformar a Uruguay en un país de crecimiento sostenido.

**E**l Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) ha establecido como eje central de su estrategia para los próximos cinco años lo que ha denominado "Cultura del Trabajo para el Desarrollo".

El documento del MTSS plantea como fundamental fortalecer la relación educación - trabajo como prioridad y el papel que cada agente suma en sus espacios naturales de acción: empresas, sindicatos, lugares de trabajo, barrios, comunidades, familia, educadores, estudiantes, con la posibilidad de articulaciones y acciones en conjunto.

La estrategia procura impulsar participativamente acciones que impacten en el incremento de las capacidades de los actuales y futuros trabajadores de nuestro país, aportando al sostenimiento del crecimiento y al desarrollo, de modo de reducir y eliminar desigualdades y brechas laborales y ámbitos laborales.

En segundo término, buscará desarrollar procesos formativos sobre la "Cultura del Trabajo para el Desarrollo" en centros de educación formal y no formal, así como en los ámbitos laborales, profundizando las políticas de capacitación y empleo, en particular hacia los colectivos con mayores dificultades de acceso: jóvenes, mujeres, personas de mediana edad, personas con discapacidad, afrodescendientes, personas LGBT, uruguayos que regresan y extranjeros que llegan, personas privadas de libertad.

También, se plantea reformular y potenciar INEFOP con cambios normativos y de gestión, de acuerdo a las nuevas necesidades del país y de la presente estrategia, una mayor vinculación entre la capacitación y la reinscripción laboral de las personas en Seguro de Desempleo, las de mediana edad, y la promoción de acuerdos en la negociación colectiva que incluyan los mencionados objetivos.

El uso de nuevas tecnologías será una herramienta esencial a efectos de lograr la articulación y coordinación de ministerios, organismos, organizaciones sociales. Con la ayuda de recursos informáticos inteligentes se buscará georreferenciar la demanda y oferta de empleo y necesidades de



Es propósito del MTSS eliminar desigualdades y brechas sociales.

capacitación, para poder implementar mejores políticas de inserción dirigidas a personas vulnerables, desempleadas y subempleadas.

"La Cultura del Trabajo" requiere integrar la seguridad y salud de los trabajadores/as. Ninguna meta, ningún proyecto de gestión público o privado, puede desarrollarse comprometiéndose a la integridad física y salud de quienes intervienen en el proceso productivo.

Finalmente, se deberá articular y coordinar en los aspectos referentes al Sistema Nacional de Competitividad y de Formación Profesional.

Un tercer componente de esta estrategia es el trabajo y estudio, dentro de lo cual se enmarca la reglamentación e implementación de la Ley de Empleo Juvenil 19.133.

En el marco del Sistema de Formación Profesional, se promoverá la culminación de ciclos educativos y mejora de la formación para trabajadores en actividad así como la acreditación de saberes, y la validación de oficios, que permita el reconocimiento formal de los conocimientos adquiridos.

Se establece también ampliar el Programa "Yo estudio y trabajo", como primera experiencia laboral para jóvenes de 16 a 20 años, desde las empresas públicas a todo el Estado y las empresas privadas, articulando con la Ley de Empleo Juvenil e INEFOP.

Un cuarto componente es la promoción de la responsabilidad familiar en el desarrollo del estudio y el trabajo, su articulación con la creación del Sistema Nacional de Cuidados, y el acercamiento familiar a los centros educativos y laborales.

Es propósito del MTSS promover la estrategia de "Cultura del Trabajo para el Desarrollo" con estímulos estatales y privados, materiales y anímicos o morales, que podrán abarcar becas de estudio y capacitación; asesoramiento gratuito temporario por parte de estudiantes avanzados a empresas que se inician; que permita generar créditos en su carrera. La promoción de proyectos de emprendedores jóvenes con recursos INEFOP, premios a trabajadores, empresas y estudiantes financiados por responsabilidad social empresarial y el fortalecimiento de la economía social, entre otras alternativas.

*El proyecto del MTSS se llevará adelante entre 2015-2020 con financiación pública y el aporte privado.*

*No se puede comprometer la integridad física y salud de quienes intervienen en el proceso productivo.*

## Acuerdos con contenido social

La Dirección Nacional del Trabajo pone énfasis en el diálogo social y la negociación colectiva como dos herramientas decisivas para bajar el nivel de la conflictividad laboral.

**E**l Ministerio de Trabajo se encuentra embarcado en una concepción que tiene como propósito profundizar las relaciones laborales a través del fortalecimiento de todos los ámbitos de negociación, dijo el País Juan Castillo, titular de la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA).

La estrategia que se lleva adelante en toda la cartera tiene que ver con lo que se ha denominado "Cultura del Trabajo para el Desarrollo". Este concepto se enfoca en la equidad social, la mejora de la calidad de vida, el trabajo digno y el respeto de los convenios, entre otros. Castillo comentó que en muchos de los conflictos gestionados después del 2 de marzo, tanto patronos como trabajadores se saltaron la cláusula de prevención de conflictos. Han habido situaciones en las que los empresarios han enviado a trabajadores al seguro de paro sin que haya existido una negociación previa, y en otros casos nos enteramos por la prensa sobre que estalló un conflicto.

Por otro lado, se trata de abordar los conflictos no solamente desde el punto de vista económico sino que también se trata de lograr convenios con un mayor contenido social.

En otras cosas "tenemos que ver con el Sistema Nacional de



La administración Vázquez apuesta a concretar convenios colectivos a largo plazo.

Cuidados, las cuestiones de la salud y de responsabilidad social de las empresas", ejemplificó Castillo quien añadió que para los grandes medios la noticia es cuando se instala el conflicto, si se produjeron despidos, los cierres, las huelgas y las ocupaciones. En cambio, la firma del convenio que trae la paz no se sigue con el mismo interés. "Para nosotros es vital fortalecer el ámbito de negociación, lo cual puede generar una sensible baja de la conflictividad y una mayor perdurabilidad de los convenios que se firman", sostuvo Castillo.

"Queremos que las referencias públicas a la DINATRA se destaquen por los acuerdos y convenios que se puedan concretar. Si queremos construir

vínculos sanos y encontrar soluciones, hay que fortalecer las áreas de la Dirección que están orientadas a cumplir esta función", señaló Cristina Fernández, adscripta al Ministro asignada a la DINATRA.

En esta Administración se van a impulsar no solo los ámbitos de negociación colectiva sino que también se tendrán en cuenta a los sectores más vulnerables constituidos por trabajadores que realizan consultas individuales, que no están vinculados a ninguna organización sindical o no pueden recurrir a un asesor legal. En números, estos empleados participan de más de mil audiencias mensuales para lograr un acuerdo o resolver si su situación va a deri-

var en otra instancia. También más de 3.500 personas consultan para saber, por ejemplo, si los vínculos laborales están bien generados, si les reconocen la categoría, su salario es el que les corresponde o la liquidación de un despido es correcta.

Es más difundida la información proveniente de las negociaciones colectivas que implican unos dos mil conflictos anuales y la solución de un conflicto puede llegar a tener hasta siete audiencias. Sin embargo, las consultas y las negociaciones que se llevan a cabo de manera individual, gran parte de las 37 mil y las 50 mil. Aunque esto tiene una menor difusión pública, constituye un servicio fundamental, pues todos los trabajadores pueden recibir asesoramiento legal en forma totalmente gratuita.

El éxito de la negociación individual y colectiva va a depender del fortalecimiento de los diversos sectores que componen la DINATRA. En este sentido, se impulsará la capacitación del personal y la puesta en marcha de un sistema para el seguimiento de acuerdos y laudos a través de un soporte informático.

Asimismo, se está generando una unidad de apoyo integrada por profesionales del propio ministerio los cuales van a monitorear el aspecto legal de los acuerdos que se vayan a firmar, para analizar si tiene algún punto de incongruencia con la normativa vigente, de forma de asegurar su correcta aplicación.

**¡Feliz Día de los Trabajadores!**

Nos sentimos orgullosos de formar parte de todos sus días.

Los productos de Edenedred: Ticket Alimentación®, Ticket Restaurant® y Ticket Transporte® están presentes todos los días en las manos de miles de trabajadores, porque son una solución segura, efectiva y muy ventajosa.

**Edenedred**  
www.edenedred.com.uy Tel.: 2408 8080

● Ticket Alimentación ● Ticket Restaurant ● Ticket Transporte

## Un articulador de la gestión

▲ La Dirección General de Secretaría brinda el apoyo necesario para la toma de decisiones del Ministerio en cumplimiento de sus cometidos sustantivos, coordinando las acciones de las Unidades Ejecutoras entre sí, en cuanto a la administración de los recursos humanos, materiales y financieros, a fin de un eficiente y eficaz funcionamiento. «Somos un gran articulador de la gestión entre todas las dependencias del MTSS», dijo la directora general de Secretaría, la Dra. Ana Santestevan.

## Información estadística

▲ Al frente de la recientemente creada Unidad de Estadística del Trabajo y de la Seguridad Social, está la Dra. María Luisa Brovía, que llegó del BPS. En esa unidad unificará la tarea del Observatorio del Mercado de Trabajo y el Sistema de Información de Seguridad Social, creado por decreto a fines del año pasado. El MTSS estará creando la base de datos de información para mejorar la negociación colectiva, con suministros de información a los distintos sectores de actividad.

## Los vínculos internacionales

▲ Nelson Loustaunau es el titular de la Asesoría en Relaciones Internacionales del MTSS. Luego de la Cancillería, el MTSS es la Secretaría de Estado que mantiene mayores vínculos con instituciones y organismos fuera de fronteras, inclusive con reuniones anuales de memoria y balance, como el caso de la OIT. El documento "Cultura del Trabajo para el Desarrollo" abre una instancia de reflexión, análisis y, sobre todo, de acción, que tiene derivaciones en el área internacional, dijo Loustaunau.



El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social presta especial atención a las condiciones del trabajo.

## La protección legal de los trabajadores

El MTSS realiza 10.000 controles anuales sobre las condiciones de trabajo, la seguridad y salud ocupacional.

Con 125 fiscalizadores que se desempeñan en todo el país, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social vigila la protección legal de los trabajadores uruguayos en el empleo y las condiciones de higiene y seguridad en el ambiente laboral. Algunas se realizan de oficio y otras son consecuencia de denuncias que se reciben en el propio MTSS.

Anualmente se hacen unas 10.000 inspecciones por condiciones y medio ambiente de trabajo, que tienen un alcance de 150.000 trabajadores. La cifra es aun mayor para las inspecciones por condiciones generales y seguridad social, aunque los problemas detectados son parejos: hay una mitad que tiene que ver con personas no registradas o subregistradas e incumplimiento con laudos salariales, y la otra con seguridad y salud en el ámbito laboral.

En los últimos tres años al menos siete de cada diez inspecciones fueron en el sector construcción. Además se percibe un descenso en la cantidad de accidentes de trabajo: de 54.000 en 2011 pasaron a 51.000 en 2014. "Si bien hay un incremento en las horas de trabajo y una menor cantidad de accidentes, lo cual es un buen índice, nosotros entendemos que hay muchos accidentes y tenemos que trabajar fuertemente para bajar esas cifras", aseguró el inspector de Trabajo, Gerardo Rey.

Además de controlar el cumplimiento y la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias en materia laboral y de seguridad social, de controlar las normas laborales, investigar los accidentes de trabajo, de registrar obras y empresas infractoras, el MTSS apuntará a la prevención y la reparación en ella en ámbitos tripartitos: Ministerio, empleadores y sindicatos.

La Inspección General del Trabajo también pondrá foco en informatizar todo el proceso de fiscalización. "Queremos que estén establecidos los criterios con los que se recepciona una denuncia, que todo este informatizado de forma tal que la información esté disponible al instante", dijo Rey.

En el mismo sentido, pero a corto plazo, la Inspección habilitará a las empresas a que emitan el recibo de sueldo de sus empleados de manera electrónica. "Estamos trabajando en un decreto que estará a consideración del Presidente, como mucho el próximo mes. Queremos también que a partir de 2016 no exista más la planilla de trabajo, sino que se unifique con la nómina del BPS", indicó Rey.

La ley de responsabilidad penal empresarial cambió el escenario en el que se manejan tanto los empresarios como la Inspección General de Trabajo. Según Rey, la ley es "un instrumento más para contribuir a la prevención de accidentes laborales". Rey, que tiene antecedentes sindicales, afirmó que hay que hacer una gran campaña de concientización, insistir en la formación permanente de empleadores y trabajadores, particularmente en la prevención y protección de los riesgos laborales.

## Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Cuenta con 42 oficinas que cubren todo el territorio nacional para atender las distintas inquietudes laborales de los actores sociales.

Integrar "de mejor forma las políticas y los servicios del MTSS en el interior del país (unificando oficinas y articulando el conjunto de las políticas)". Apoyarse en un diálogo social extendido a los actores económicos sociales e institucionales en el territorio para revisar y diseñar los instrumentos, atendiendo a necesidades particulares y a una mejor calidad. Promover la negociación colectiva descentralizada, para que trabajadores públicos y privados tengan capacidades y recursos al alcance, cuando la realidad institucional o la actividad económica lo requiera", son las tres metas claves de DINACOIN, que subrayó su director, Jorge Mesa.

La realización del Consejo de Ministros en el interior y los centenares de reuniones con organizaciones sociales e instituciones realizadas por los ministerios, han resultado en un nuevo empuje de la descentralización y la participación social. En el caso del MTSS, éstas han posibilitado el contacto directo con la realidad del trabajo y de las relaciones laborales



en cada territorio. "A esos encuentros se suma la presencia, desde los primeros días de esta Administración, del ministro y directores de unidad en la mayoría de los departamentos, contactos que van a alcanzar a todos en poco tiempo. Ese nuevo impulso nos ha permitido el contacto directo con los funcionarios de las Oficinas de Trabajo, con asociaciones empresariales y con las organizaciones sindicales en cada territorio", relata Mesa.

"En todas las recorridas y re-

uniones realizadas ha recibido apoyo la idea de unificar y articular mejor las oficinas del MTSS con los Centros Públicos de Empleo y las representaciones del INEFOP. Las metas planteadas requieren continuar profundizando la modernización de la gestión con mayor capacitación de los funcionarios. Y un salto en calidad en materia de atención a la ciudadanía. "Los requerimientos en materia tecnológica y de infraestructura van a ser sustantivos para alcanzar los objetivos planteados".

La demanda en el interior por los servicios que presta DINACOIN no es homogénea, ni en número ni en temática. En 2014, esta dirección intervino en un total de 15.761 conflictos individuales de trabajo (53% en Industria y Comercio, 26% en Servicios, 11% en el sector Rural y 10% en Servicio Doméstico). Para su director, aunque se extendió la atención de la unidad a la ciudadanía, producto de una mayor confiabilidad, todavía quedan rezagos por superar.

"DINACOIN tiene que colaborar para que el MTSS penetre en los lugares más alejados, para hacer llegar los derechos del trabajo, para mejorar la calidad y la existencia del mismo", concluyó.

## En el área municipal

▲ "Extender la negociación colectiva en el sector público a todos los gobiernos departamentales es una premisa para esta gestión ministerial. En algunos departamentos las administraciones municipales son la principal fuente laboral, por tanto hay que generar las condiciones para la existencia de negociación colectiva entre los trabajadores y el gobierno departamental, reglas democráticas de ingreso a la función, derecho a la carrera funcional, a la capacitación y a la libertad sindical", dijo Mesa.

## Otras voces

▲ "Los contactos con las organizaciones sociales en el interior han permitido confirmar una meta sustantiva para la calidad de los políticos públicos sobre el empleo, como la formalización laboral, así como la negociación colectiva en materia de salarios y de condiciones de trabajo, requieren nutrirse de las particularidades territoriales, incorporando la visión de los sindicatos de base territorial y de los sectores empresariales del interior".

## La búsqueda de nuevos logros en el trabajo rural

▲ El primer gobierno de Tabaré Vázquez promovió la ley de 8 horas del trabajador rural pero aún falta avanzar mucho en esta materia para el cumplimiento de la normativa, tanto por parte de los patrones como de los trabajadores, dijo el titular de la Dirección.

No se puede determinar por ahora si hay algunas zonas donde la normativa se cumple más que en otras. "Todavía hay una gran cantidad de trabaja-

dores que no concurre a sus oficinas para enterarse de sus derechos" por temor a perder el trabajo, comentó Mesa. Este temor se hace más presente donde las organizaciones sindicales son más débiles, donde las lógicas empresariales son más autoritarias y donde la cabeza empresarial no ha logrado asociar que un empleo de calidad está vinculado a un mayor rendimiento de la producción y el servicio, sostuvo.

**Formación y Apoyo a trabajadores y empleadores**

**INEFOP**  
Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional - persona pública no estatal integrada en forma tripartita - tiene como principal cometido ejecutar políticas de formación y fortalecer al empleo en todo el territorio nacional. Se orienta a (jóvenes, mujeres, empresarios y emprendedores, trabajadores rurales, personas con discapacidad y trabajadores en seguro de desempleo).

**INEFOP adhirió a la conmemoración del 1° de mayo, Día de los Trabajadores.**

**Av. Uruguay 807, Montevideo. Tel. 2 900 9550 - 0800 8633**

**www.inefop.org.uy**

# CONOCIMIENTOS

## Desarrollo de las competencias laborales de la fuerza de trabajo

Es propósito del gobierno continuar avanzando en el desarrollo productivo, equitativo, innovador e integrado, a partir de la educación y la formación profesional como prioridad.

La Dirección Nacional de Empleo (DINAE) fue creada por el art. 317 de la Ley 16.320 del 1° de noviembre de 1992, con modificaciones en la Ley de Presupuesto N° 17.930 de 2005. Entre sus cometidos, se establece promover, diseñar y elaborar políticas de formación profesional pertinentes con las necesidades productivas y sociales del país, con el fin de calificar y certificar las competencias laborales de la fuerza de trabajo y otorgarle mayores oportunidades de inserción, re-inserción y/o movilidad en el mercado de trabajo. Así también promover y coordinar el diseño de un Sistema Nacional de Formación Profesional incluyendo mecanismos de certificación de competencias laborales.

El INEFOP fue creado en 2008 como persona pública no estatal por la Ley N° 18.406. Sus objetivos principales son ejecutar políticas de formación profesional y capacitación para el empleo de trabajadores/as del Uruguay del sector privado. Está conformado por un Consejo Directivo con representantes del Poder Ejecutivo, sector empleador, sector trabajador y empresas de la economía social. Sus cometidos generales son, entre otros, administrar el Fondo de Reconversión Laboral, asesorar al Poder Ejecutivo en materia de políticas de empleo, capacitación y formación profesional, orientadas a promover el trabajo decente y el empleo productivo y libremente elegido. Así también está entre sus cometidos ejecutar las políticas de empleo que el Poder Ejecutivo determine.

Siendo una de las políticas primordiales de este gobierno, continuar avanzando en el desarrollo productivo, equitativo, innovador, integrador e integrado del Uruguay, a través de la priorización de la educación y la formación profesional, que incluye el desarrollo de las competencias necesarias para ese Uruguay, se ha retomado el camino de reunir en una misma figura la dirección de la DI-



NAE y la dirección de INEFOP. Y con esta decisión se aspira a la optimización y efectividad en los logros, a través de la promoción e implementación de las políticas necesarias y pertinentes para ello.

Un desafío para avanzar hacia ese Uruguay desarrollado, equitativo, innovador, integrado e integrador lo constituye la promoción, el diseño e implementación de una política de certificación de las competencias que los trabajadores han adquirido en su experiencia laboral, así como la formación continua de los trabajadores en actividad.

Como ejemplo de algunos avances, se menciona la reciente reglamentación de la Ley de Empleo Juvenil, que promueve la inserción formal de los jóvenes en el mundo del trabajo y la continuidad de los estudios a través de diferentes formas contractuales, subsidios a las empresas y licencias

**Capacitación y formación profesional clave para acceder a empleos de calidad.**

por estudio; el convenio recientemente aprobado entre el MTSS, la Intendencia de Maldonado y ANEP para llevar adelante la capacitación en los puestos de trabajo que requiere la instalación del Centro de Convenciones para brindar un servicio de excelencia; los convenios firmados por INEFOP con el Secretariado Uruguayo de la Lana, con TECNOVA, así como con la Facultad de Humanidades de la UDELAR.

A su vez, se destaca la firme intención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de avanzar hacia la mayor articulación de los diferentes servicios vinculados al trabajo, el empleo y la formación profesional en cada departamento, con el objetivo de la mejora e integración de los servicios y la promoción del desarrollo territorial en el marco de las políticas de descentralización que también promueve este gobierno.