



Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal

Tomo II – Planificación y evaluación

Información institucional

Inciso 13 – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Ejercicio 2016

Contenido

NOTA METODOLÓGICA

Sección 1 - INFORMACIÓN GENERAL DEL INCISO

MISIÓN

VISIÓN

ÁREAS PROGRAMÁTICAS Y PROGRAMAS DE LOS QUE PARTICIPA EL INCISO Y SUS UNIDADES EJECUTORAS

Sección 2 - PRINCIPALES RESULTADOS

DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DEL INCISO POR PROGRAMA Y POR UNIDAD EJECUTORA

DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DE CADA UNIDAD EJECUTORA POR PROGRAMA

DESEMPEÑO DEL INCISO

Cumplimiento del Plan Estratégico

Eficacia de la planificación

Sección 3 - PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y VALORES DE LOS INDICADORES

Sección 4 - INFORMES DE GESTIÓN

**NOTA
METODOLÓGICA**

I – Presentación

Cada año, en ocasión de la elaboración de los proyectos de Ley de Presupuesto o Ley de Rendición de Cuentas, todos los Incisos de la Administración Central, así como aquellos organismos contemplados en el artículo 220 de la Constitución de la República que optan por hacerlo, presentan sus **planes estratégicos** dando cuenta de sus resultados. Este ejercicio se realiza sobre la base de pautas metodológicas desarrolladas por la *Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP)*¹.

Esos planes estratégicos se recogen en el **Tomo II – Planificación y Evaluación**, elaborado por la Dirección de Presupuesto, Control y Evaluación a través de su *Dirección de Gestión y Evaluación (AGEV)* y forman parte de los proyectos de ley mencionados. De este modo, el Tomo II presenta información sobre: *objetivos planificados, recursos asignados y resultados obtenidos* mediante la **acción del Estado**. Tal información se organiza sobre la base del esquema conceptual del Presupuesto Nacional 2015-2019, conformado por cuatro niveles de agregación:

- Áreas programáticas.
- Programas presupuestales.
- Incisos.
- Unidades Ejecutoras.

El presente informe institucional que integra del proyecto de Ley de Rendición de Cuentas 2016 proporciona información financiera, de planificación y desempeño relativa a cada Inciso integrante del Presupuesto Nacional.

II – Contenido del Tomo II, Información Institucional

La información institucional que integra el Tomo II se presenta en separatas independientes para los Incisos de la Administración Central (Presidencia y Ministerios: Incisos 02 a 15), la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP: Inciso 25), la Universidad de la República (UDELAR: Inciso 26), el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU: Inciso 27) y la Administración de Servicios de Salud del Estado (ASSE: Inciso 29), y en un único volumen para el Poder Judicial (PJ: Inciso 16), el Tribunal de Cuentas (TC: Inciso 17), la Corte Electoral (CE: Inciso 18) y el Tribunal de lo Contencioso Administrativo (TCA: Inciso 19) y para la Universidad Tecnológica del Uruguay (UTEC: Inciso 31), el Instituto Uruguayo de Meteorología (INUMET: Inciso 32), la Fiscalía General de la Nación (FGN: Inciso 33) y la Junta de Transparencia y Ética Pública (JUTEP: Inciso 34).

¹ En cumplimiento el artículo 39 lit. F) de la ley 16.736 de 05/01/996.

La información de cada Inciso se estructura en cuatro secciones con los contenidos que se reseñan a continuación.

Sección 1 - Información general del Inciso

Contiene la **misión** y **visión** del Inciso según consta en el Sistema de Planificación Estratégica (SPE)², y una tabla que muestra las áreas programáticas y programas a los cuales contribuye el Inciso, distinguiendo además a las Unidades Ejecutoras que disponen de crédito asignado para dichos programas.

Sección 2 – Principales resultados

En una primera instancia se presenta **información financiera** relativa al Inciso: gráficos de torta con la distribución de la ejecución 2016 del Inciso por programa y por unidad ejecutora (en porcentaje) y cuadros con el crédito, ejecución (en miles de pesos corrientes) y porcentaje ejecutado (la relación entre las dos magnitudes mencionadas anteriormente) también por programa y unidad ejecutora. Seguidamente, a través de distintos gráficos de torta, se muestra cómo las unidades ejecutoras del Inciso distribuyeron su ejecución 2016 por programa (en porcentaje). Las cifras de crédito y ejecución que se presentan en esta sección son las cifras definitivas de cierre del ejercicio 2016 y fueron extraídas del Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF).

Seguidamente se presenta **información de cumplimiento del plan estratégico 2016** del Inciso y sus unidades ejecutoras, aproximada a través del valor 2016 ingresado en el SPE para los indicadores validados por OPP, contrastado con la meta definida para ese año. Teniendo en cuenta el comportamiento deseado definido para el indicador es que se establecen los casos de “cumplió” o “no cumplió”. Adicionalmente, existen indicadores para los cuales es imposible verificar su cumplimiento debido a que no fue ingresado el valor 2016 y/o la meta correspondiente a dicho año. Estas situaciones se reflejan como "no informó valor 2016" y "sin meta 2016" (casos en que se ingresó el valor 2016 pero que no disponen de meta definida).

El resultado de este análisis se muestra en un gráfico de barras donde cada barra representa a una Unidad Ejecutora y la barra final, que se obtiene mediante la sumatoria simple de todos los indicadores definidos a nivel de las unidades ejecutoras, representa al Inciso. Cada barra indica qué porcentaje de indicadores verifica cumplimiento (área verde), no cumplimiento (área roja), no informó valor 2016 (área celeste) o no tiene meta 2016 definida (área gris). Para complementar la información gráfica se presenta una tabla donde puede consultarse cuántos indicadores se hallan en cada una de estas cuatro categorías posibles para cada unidad ejecutora. Vale aclarar que en los casos en que únicamente exista información de cumplimiento de plan estratégico a nivel de Inciso, el gráfico que se muestra es de torta, manteniéndose el resto de las especificaciones aquí expuestas.

² El SPE es el sistema informático desarrollado por AGEV-OPP para soportar el nuevo esquema de formulación presupuestal. El mismo contiene información de las áreas programáticas (descripción e indicadores de contexto) y programas presupuestales (objetivos e indicadores de programa) y de la planificación institucional de los Incisos y Unidades Ejecutoras (objetivos e indicadores de Inciso y Unidad Ejecutora) mediante la cual pueden identificarse las contribuciones específicas que cada institución realiza en el marco de los programas en los que participa.

Finalmente, se incorpora un apartado que provee **información sobre la eficacia de la planificación institucional**; en éste se muestra en qué medida los resultados obtenidos por los Incisos y unidades ejecutoras se aproximan a las metas previamente fijadas por éstos. La intención de este análisis es reflejar que tan atinada resultó la planificación realizada a la luz de los resultados obtenidos posteriormente. En este sentido, se definen tres situaciones posibles: indicadores cuyo valor 2016 tuvo un desvío menor o igual a 25% respecto a la meta fijada, indicadores cuyo valor tuvo un desvío mayor a 25% e indicadores donde no es posible determinar el desvío dado que no se contaba con meta definida y/o no fuera ingresado el valor 2016. Es importante aclarar que los desvíos reseñados son independientes del comportamiento deseado del indicador y aplican indistintamente para situaciones donde el valor está por encima o por debajo de la meta.

Al igual que para el análisis de cumplimiento, la eficacia de la planificación se muestra en un gráfico de barras donde cada una de ellas representa a una Unidad Ejecutora y la barra final al Inciso, mediante al agregación de los indicadores definidos para cada Unidad Ejecutora. Para cada barra se presenta el porcentaje de indicadores cuyo valor 2016 tuvo un desvío menor o igual al 25% en relación a la meta prefijada (área verde, que implica un buen nivel de eficacia de la planificación), el porcentaje que tuvo un desvío mayor al 25% fijado por la meta (área amarilla) y el porcentaje para el cual no se pudo realizar el análisis de desvío en tanto no se contaba con información de la meta a alcanzar o, lo que es más grave, del valor que tomó en 2016 (área roja). Dicha información se complementa con una tabla que indica, para cada unidad ejecutora, la cantidad de indicadores que integran cada categoría.

Cabe destacar que existen algunos Incisos que presentan particularidades en la presentación de los análisis de cumplimiento del plan estratégico y de eficacia de la planificación 2016, ya que los mismos se presentan a nivel de inciso y no de Unidad Ejecutora. Ello sucede para el Ministerio del Interior, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Poder Judicial, la Corte Electoral, UDELAR, ASSE y UTEC. Finalmente, el Tribunal de Cuentas y el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, tienen su planificación ingresada a nivel de Inciso pero no cuentan con indicadores definidos, por lo cual quedan excluidos del análisis que se refleja en esta sección. En los casos donde la información se presenta a nivel de Inciso, el gráfico que se muestra es de torta.

Sección 3– Planificación estratégica y valores de los indicadores

Esta sección comienza con un cuadro que muestra información sobre las áreas programáticas y programas a los cuales contribuye el Inciso y qué Unidades Ejecutoras tienen objetivos definidos en cada programa.

Seguidamente figura una tabla extraída del SPE referente a: i) el valor que tomaron en 2016 los indicadores con vigencia para ese año, y ii) la planificación estratégica 2017 de los Incisos y Unidades Ejecutoras que integran el Presupuesto Nacional ajustada para su presentación con el actual proyecto de Ley de Rendición de Cuentas 2016. Este formato de presentación permite mostrar la continuidad de la planificación para los objetivos que continúan vigentes,

dando cuenta de los logros obtenidos en 2016 a través del valor que tomaron los indicadores asociados y de los desafíos planteados para 2017 a través de las metas fijadas para ese año.

Para cada Inciso la información se presenta organizada por área programática y programa, de modo de poder identificar la contribución que cada Inciso y sus Unidades Ejecutoras hacen a los distintos programas de los que participan a través de la definición de objetivos institucionales con sus respectivos indicadores asociados. Dichos objetivos se muestran clasificados de acuerdo a la siguiente lógica:

- Objetivos sustantivos: aquellos que aportan directamente al logro de la misión, visión y cometidos del Inciso y guardan relación directa con la generación de productos y obtención de resultados para una determinada población objetivo.
- Objetivos complementarios: aquellos no alineados directamente con los cometidos del Inciso y/o UE. Pueden incluir objetivos relacionados a tareas que se le hayan encomendado al Inciso/UE pero no relacionados con sus principales giros de actividad
- Objetivos de gestión interna: aquellos dirigidos a generar una mejora en la gestión de la organización (eficiencia, mejora de trámites, comunicación interna y externa, etc.).

Como criterio general y en acuerdo con los Incisos y Unidades Ejecutoras, los objetivos que se presentan son principalmente los sustantivos, sin perjuicio que en algunos casos también figuren objetivos de otra clase que por su relevancia se entendió pertinente su publicación.

El contenido del reporte responde al siguiente formato:

- En el marco de cada área programática y programa a los que contribuye el Inciso se presentan los objetivos definidos con su descripción, vigencia e indicadores asociados, así como las unidades ejecutoras que tienen objetivos dependientes del objetivo de Inciso.
- Para cada objetivo de Unidad Ejecutora asociado a los objetivos de Inciso se presenta su descripción, vigencia e indicadores asociados.
- Para los indicadores asociados a objetivos de Inciso y de Unidad Ejecutora se presentan los siguientes campos:
 - nombre del indicador,
 - fórmula de cálculo,
 - unidad de medida,
 - valor 2015 (cuando este dato no fue ingresado figura la leyenda “s/i” –sin información-),
 - meta 2016 (definida en ocasión de la Rendición de Cuentas 2015; en caso de no haber sido definida figura la leyenda “s/i”),
 - valor y comentario 2016 (cuando no fueron ingresados figura la leyenda “No informó” en el campo de comentario) y
 - meta 2017 (en caso de no haber sido definida figura la leyenda “s/i”; para indicadores que se discontinúan para ese año y no están más vigentes figura la leyenda “n/c” –no corresponde-).

Para algunos Incisos que ingresan su planificación exclusivamente a nivel de Inciso, la información de esta sección se muestra agregada a ese nivel, sin el detalle por Unidad Ejecutora.

Finalmente, para aquellos Incisos donde se han identificado productos³ se presenta un cuadro con información sobre su nombre, descripción, unidad de medida, meta y valor 2016 y meta 2017, en el marco del objetivo de Unidad Ejecutora, programa y área programática en los que están definidos.

Sección 4 – Informes de gestión

Con el propósito de brindar información del desempeño 2016, así como los principales desafíos que se plantean para el año 2017, los Incisos del Presupuesto Nacional han elaborado un informe de gestión en base a las pautas establecidas por AGEV-OPP. Dichos informes se presentan a nivel de Inciso y Unidad Ejecutora y se compilan en esta última sección del Tomo II, Información Institucional.

La estructura de contenidos propuesta para su elaboración comprende cuatro capítulos:

- Misión del Inciso / Unidad Ejecutora.
- Desempeño del año 2016: presenta los objetivos vigentes en 2016 ordenados por área programática y programa y, en relación a ellos: i) los principales logros fundamentados por distinto tipo de información cuantitativa y cualitativa, ii) los desempeños relevantes no previstos en la planificación, y iii) los aspectos del plan estratégico que quedaron pendientes, identificando sintéticamente las razones.
- Políticas de igualdad de género: reseña las acciones implementadas en 2016 por el Inciso / Unidad Ejecutora tendientes a la igualdad de género.
- Evaluación global de la gestión 2016: presenta un resumen de los aspectos cuantitativos y cualitativos más relevantes en función de lo reseñado en los puntos anteriores.
- Principales desafíos para el 2017.

En los casos en que el formato de los informes elevados por los Incisos no coincidiera con el propuesto, se buscó adaptarlos al mismo, sin modificar el contenido.

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

Inciso 13

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

Sección 1
INFORMACIÓN
GENERAL DEL INCISO

MISIÓN

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es la institución rectora en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de empleo, formación profesional, relaciones laborales y seguridad social a nivel nacional. Promueve el diálogo social, trabajo decente y la cultura del trabajo, el cumplimiento de la normativa laboral, la prevención y solución de conflictos a través de la negociación colectiva, la mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad social y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, buscando el desarrollo integral de las personas para contribuir al logro de un país productivo, sustentable innovador e inclusivo.

VISIÓN

Ser la institución pública reconocida por impulsar el trabajo decente y la cultura del trabajo, garante de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y corresponsable del desarrollo social, en un clima de dialogo 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 Y SEGURIDAD SOCIAL	401 - Red de asistencia e integración social	Desarrollar y expandir una red de asistencia social que contemple situaciones de vulnerabilidad socio económica, actuando como malla de contención y promoción de derechos ciudadanos	Este Programa no cuenta con Objetivos Institucionales definidos para el año 2016. Apunta a la asistencia focalizada y específica para los grupos sociales más desfavorecidos, buscando garantizar niveles mínimos necesarios para la construcción de mecanismos de integración social. Estos planes focalizados también contemplan enfoques de género, diferencias étnicas raciales, ciclos de vida, diversidad sexual y otras líneas de vulnerabilidad y discriminación.	006 - Instituto Nacional de Alimentación
PROTECCIÓN Y 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
SERVICIOS PÚBLICOS GENERALES	815 - Personal excedentario de ejercicios anteriores	Cumplimiento del Art. 723 Ley 16.736	No corresponde la definición de Objetivos Institucionales para este Programa.	003 - Dirección Nacional de Empleo
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	501 - Relaciones y	Contribuir de manera armónica al		001 - Dirección General de Secretaría

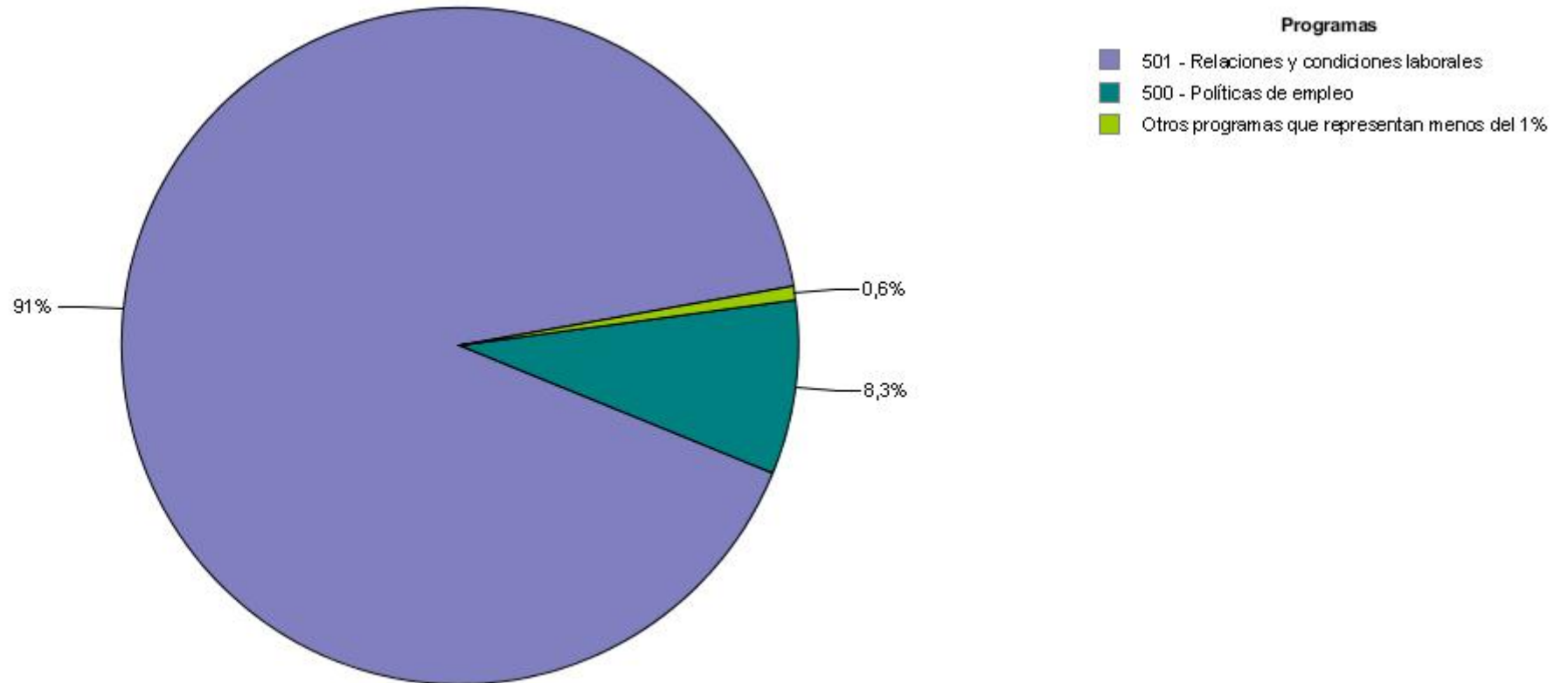
Área programática	Programa	Objetivo del programa	Alcance del programa	UEs con crédito asignado en el programa
EMPLEO	condiciones laborales	desarrollo de las relaciones laborales, garantizando la determinación de las condiciones de trabajo, controlando que se cumplan y apliquen las disposiciones en materia laboral y seguridad, las que se coordinan e implementan en todo el territorio nacional		002 - Dirección Nacional de Trabajo 004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior 007 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Sección 2

PRINCIPALES RESULTADOS

DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DEL INCISO POR PROGRAMA Y POR UNIDAD EJECUTORA

Distribución de la ejecución 2016 del Inciso, por programa

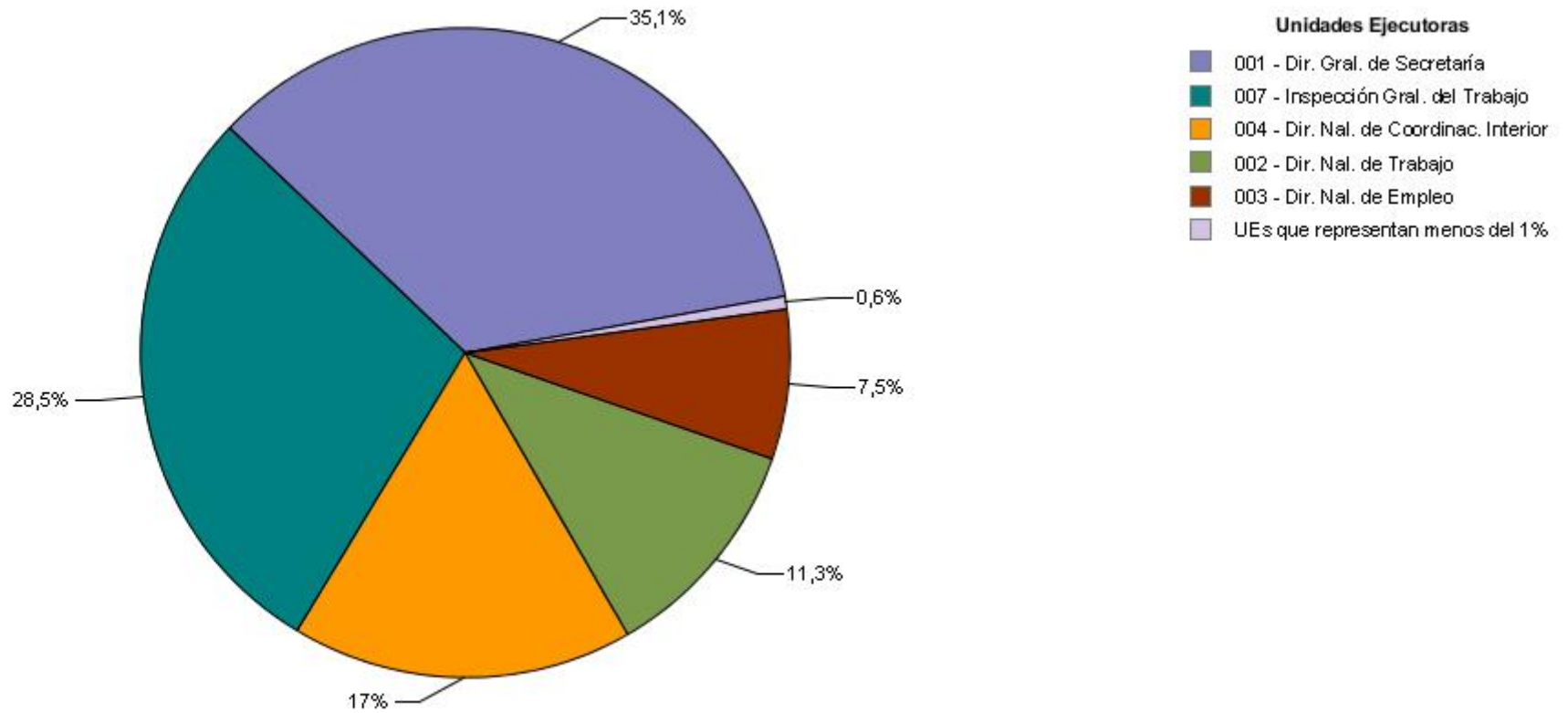


Fuente: SIIF

Ejecución 2016 del Inciso, por programa en miles de pesos corrientes

Área Programática	Programa	Crédito	Ejecutado	% ejecutado sobre crédito
11 - PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL	401 - Red de asistencia e integración social	123	123	100,0
	402 - Seguridad social	7.869	5.206	66,2
Total del AP		7.992	5.329	66,7
15 - SERVICIOS PÚBLICOS GENERALES	815 - Personal excedentario de ejercicios anteriores	162	162	100,0
Total del AP		162	162	100,0
16 - TRABAJO Y EMPLEO	500 - Políticas de empleo	86.057	74.804	86,9
	501 - Relaciones y condiciones laborales	983.367	816.505	83,0
Total del AP		1.069.424	891.309	83,3
Total por Inciso		1.077.578	896.800	83,2

Distribución de la ejecución 2016 del Inciso, por Unidad Ejecutora



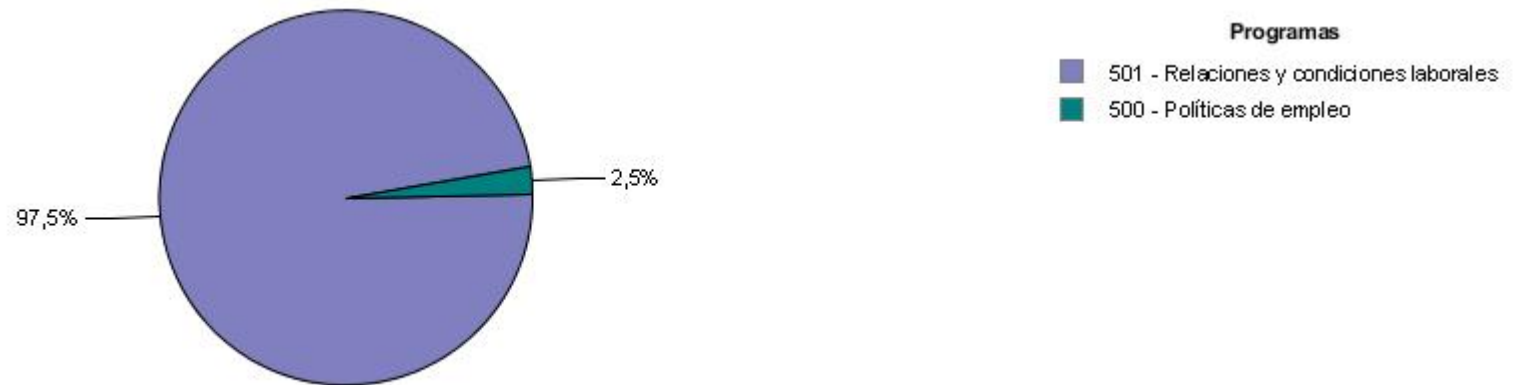
Fuente: SIIF

Ejecución 2016 del Inciso, por Unidad Ejecutora en miles de pesos corrientes

Unidad Ejecutora	Crédito	Ejecutado	% ejecutado sobre crédito
001 - Dirección General de Secretaría	391.601	314.885	80,4
002 - Dirección Nacional de Trabajo	122.148	101.405	83,0
003 - Dirección Nacional de Empleo	77.699	67.201	86,5
004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior	174.068	152.231	87,5
005 - Direc.Nal de Seg.Social	7.869	5.206	66,2
006 - Instituto Nacional de Alimentación	123	123	100,0
007 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social	304.070	255.749	84,1
Total por Inciso	1.077.578	896.800	83,2

DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DE CADA UNIDAD EJECUTORA POR PROGRAMA

Distribución de la ejecución 2016 por programa de la UE 001 - Dirección General de Secretaría



Fuente: SIIF

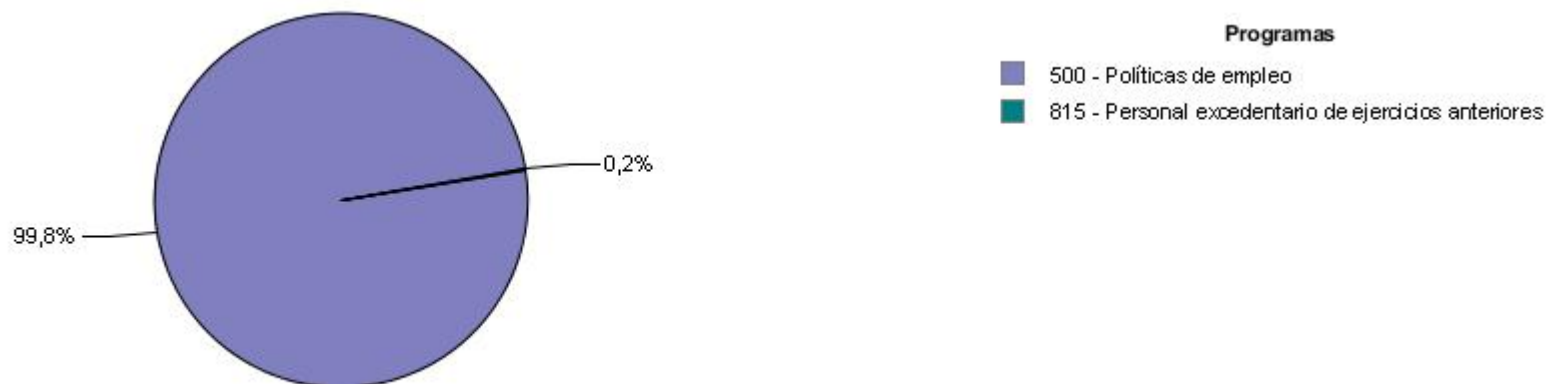
Distribución de la ejecución 2016 por programa de la UE 002 - Dirección Nacional de Trabajo



Fuente: SIIF

DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DE CADA UNIDAD EJECUTORA POR PROGRAMA

Distribución de la ejecución 2016 por programa de la UE 003 - Dirección Nacional de Empleo



Fuente: SIIF

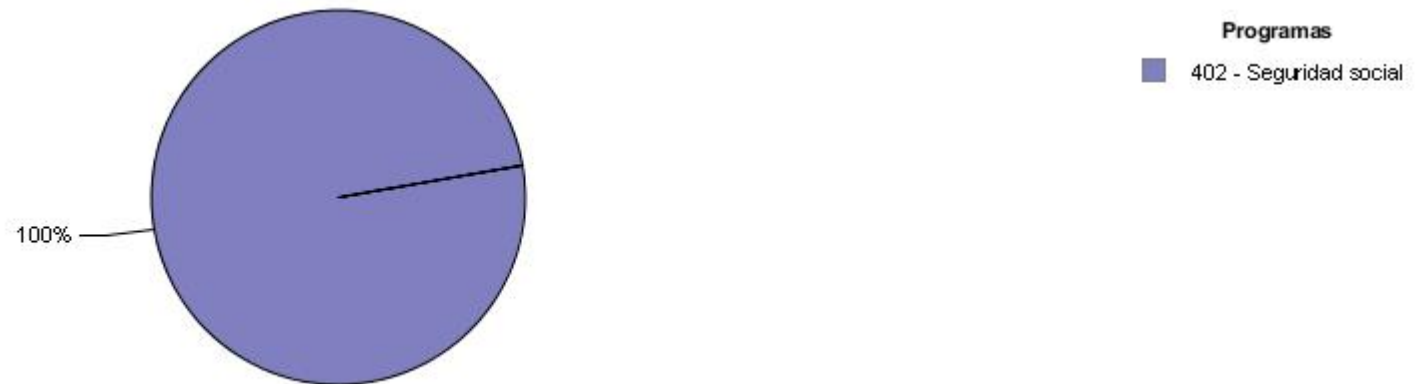
Distribución de la ejecución 2016 por programa de la UE 004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior



Fuente: SIIF

DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DE CADA UNIDAD EJECUTORA POR PROGRAMA

Distribución de la ejecución 2016 por programa de la UE 005 - Direc.Nal de Seg.Social



Fuente: SIIF

Distribución de la ejecución 2016 por programa de la UE 006 - Instituto Nacional de Alimentación



Fuente: SIIF

DISTRIBUCIÓN DE LOS CRÉDITOS DE CADA UNIDAD EJECUTORA POR PROGRAMA

Distribución de la ejecución 2016 por programa de la UE 007 - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social



Fuente: SIIF

DESEMPEÑO DEL INCISO

Cumplimiento del Plan Estratégico

El grado de cumplimiento del plan estratégico del Inciso y sus Unidades Ejecutoras para el año 2016, se aproxima a través de la comparación entre el valor alcanzado por los indicadores y su respectiva meta 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” o “no cumplió”. Adicionalmente, existen indicadores para los cuales es imposible verificar su cumplimiento debido a que no fue ingresado el valor 2016 y/o la meta correspondiente a dicho año; estas situaciones se muestran, respectivamente, como "no informó valor 2016" y "sin meta 2016".

Eficacia de la planificación

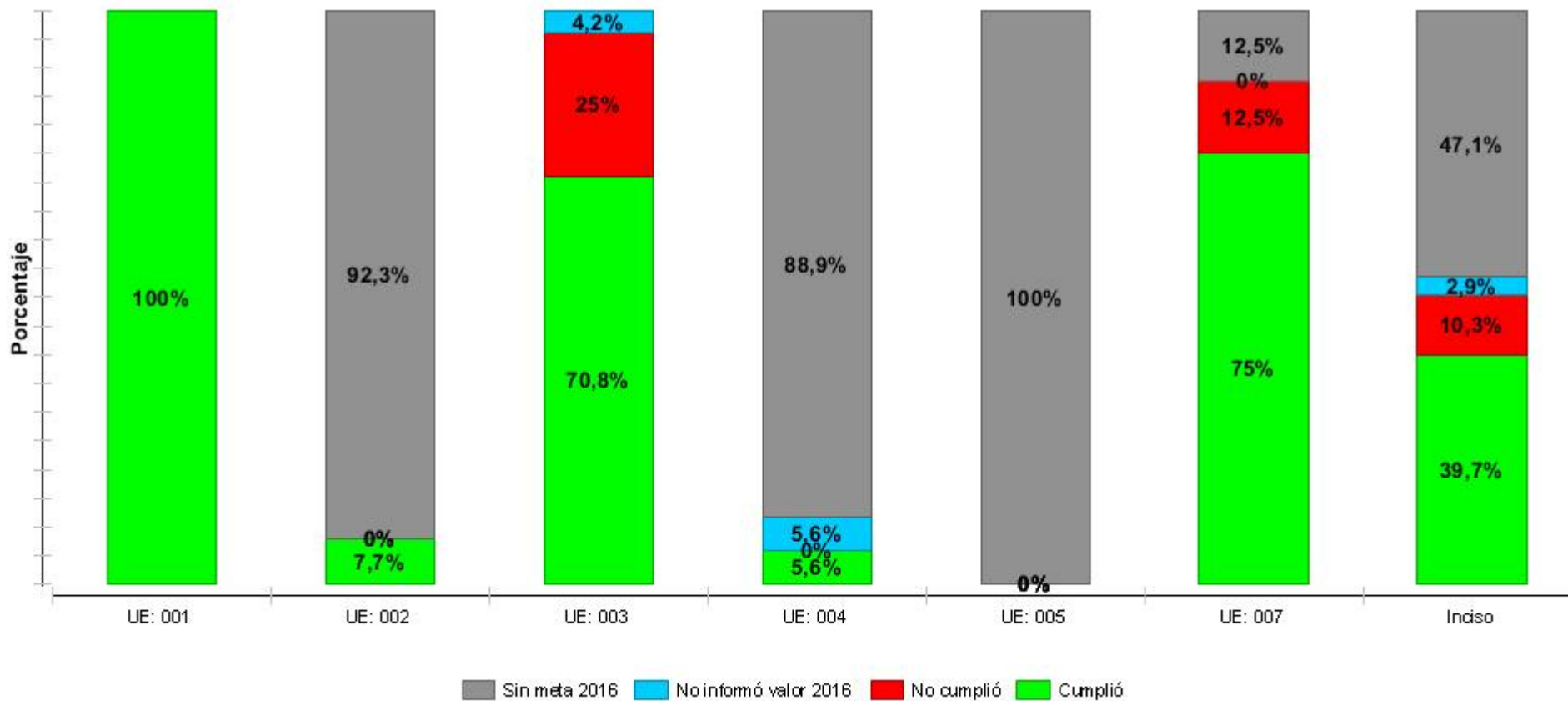
Se busca reflejar la bondad en el ajuste de la planificación realizada por el Inciso y sus Unidades Ejecutoras para el año 2016, mostrando en qué medida los resultados obtenidos por las instituciones se aproximan a sus metas previamente fijadas.

En este sentido, se definen tres situaciones posibles: indicadores cuyo valor 2016 tuvo un desvío menor o igual al 25% respecto a la meta fijada, indicadores cuyo valor tuvo un desvío mayor al 25% e indicadores donde no es posible determinar el desvío dado que no se contaba con meta definida o no fue ingresado el valor 2016. Es importante aclarar que los desvíos reseñados son independientes del comportamiento deseado del indicador y se aplican indistintamente para situaciones donde el valor está por encima o por debajo de la meta.

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	No cumplió	Sin meta	No informó valor
UE: 001	Dirección General de Secretaría	2	0	0	0
UE: 002	Dirección Nacional de Trabajo	1	0	12	0
UE: 003	Dirección Nacional de Empleo	17	6	0	1
UE: 004	Dirección Nacional de Coordinación en el Interior	1	0	16	1
UE: 005	Direc.Nal de Seg.Social	0	0	3	0
UE: 007	Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social	6	1	1	0
Inciso	Total UEs del inciso Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	27	7	32	2

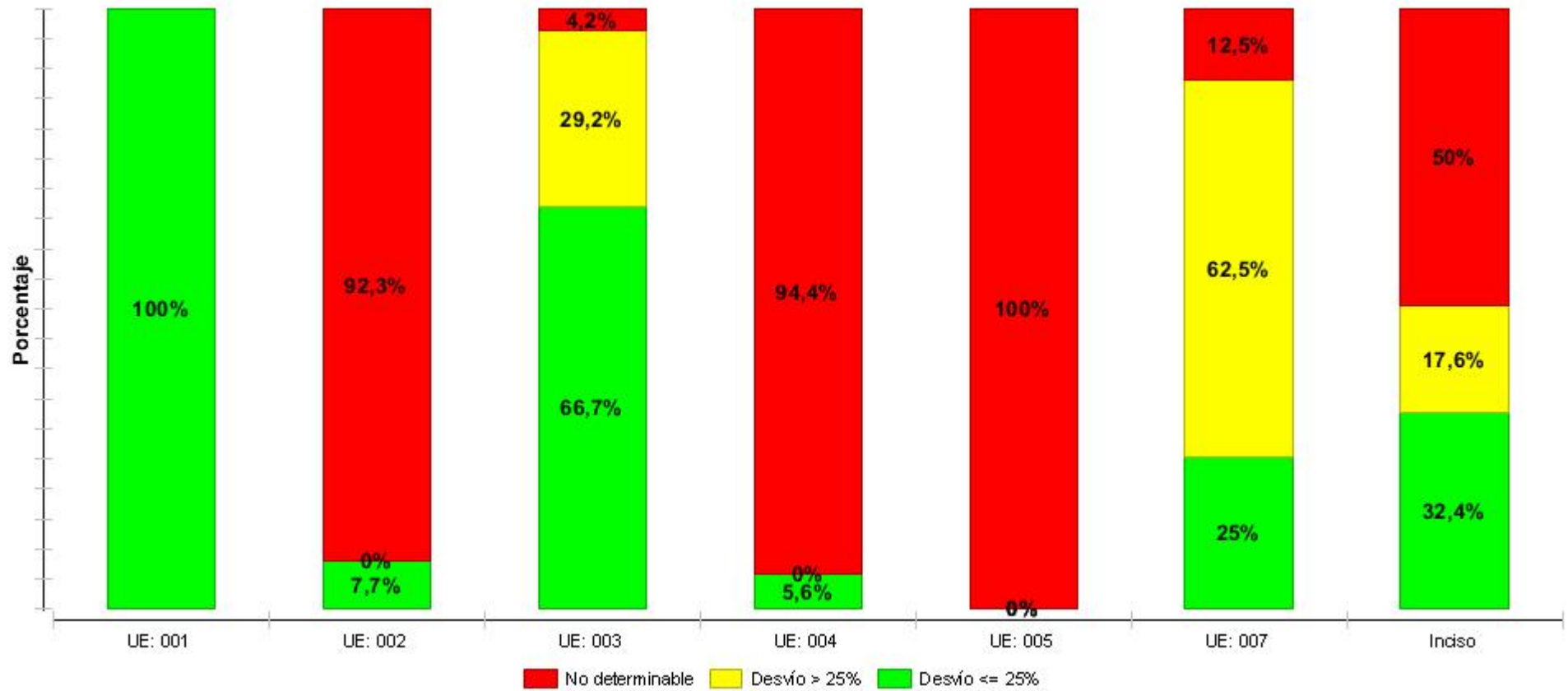
Nota:

- Cumplió: indicadores cuyo valor 2016 alcanzó o superó la meta definida para ese año, teniendo en cuenta el comportamiento deseado definido para el indicador.
- No cumplió: indicadores cuyo valor 2016 no alcanzó la meta definida para ese año, 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 2016, 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 2016.

Por más información, ver Nota Metodológica.

Eficacia de la planificación

Grado de ajuste de la planificación del Inciso y sus Unidades Ejecutoras



Fuente: SPE

Cantidad de indicadores de cada Unidad Ejecutora clasificados por eficacia

Etiqueta	Nombre	Desvío <= 25%	Desvío > 25 %	No determinable
UE: 001	Dirección General de Secretaría	2	0	0
UE: 002	Dirección Nacional de Trabajo	1	0	12
UE: 003	Dirección Nacional de Empleo	16	7	1
UE: 004	Dirección Nacional de Coordinación en el Interior	1	0	17
UE: 005	Direc.Nal de Seg.Social	0	0	3
UE: 007	Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social	2	5	1
Inciso	Total UEs del inciso Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	22	12	34

Nota:

- Desvío <= 25%: indicadores cuyo valor 2016 tuvo un desvío menor o igual al 25% respecto a la meta fijada.
- Desvío > 25%: indicadores cuyo valor 2016 tuvo un desvío mayor al 25%.
- No determinable: indicadores donde no es posible determinar el desvío dado que no se contó con meta definida o no fue ingresado el valor 2016.

Por más información, ver Nota Metodológica.

Sección 3

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
PROTECCIÓN Y 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		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 11 - PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

Programa 402 Seguridad social

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Aumentar los niveles de protección social continuando con el desarrollo del sistema de Seg. Social	Vigencia 2015 a 2019	UEs que contribuyen
Descripción: Mejorar el nivel de inclusión en la Seguridad Social. Avanzar en materia de cobertura.		5 - Direc.Nal de Seg.Social

UE 5 - Direc.Nal de Seg.Social

Objetivo sustantivo de UE: Avanzar en la coordinación y fortalecimiento de los distintos programas de seguridad social	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: - Continuar contribuyendo en la coordinación de acciones de diferentes organismos con competencia en materia de protección social: ej. Consejo Nacional de Políticas Sociales, grupos de trabajo del Sistema Nacional de Cuidados, comisión de pensiones graciables - Desarrollo, seguimiento y evaluación de los distintos programas de seguridad social administrados por entidades públicas y privadas. - Promover mejor intercambio de información entre los organismos que sirven prestaciones sociales	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Informes, dictámenes y reuniones gestionadas	Cantidad de informes, dictámenes y reuniones realizados / Cantidad de informes, dictámenes y reuniones solicitados x 100	Porcentaje	90	s/i	100,00	Se concurrieron a todas las reuniones convocadas por: Consejo Nacional de Políticas Sociales, Sistema Nacional de Cuidados, Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado y comisión de pensiones graciables.	s/i

Objetivo sustantivo de UE: Contribuir activamente al avance del diálogo en materia de protección social	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: - Continuar con la experiencia del Diálogo Nacional de Seguridad Social, teniendo presente la instancia de Diálogo Social ya prevista por el gobierno - Proseguir trabajando y potenciando los distintos ámbitos ya existentes de intercambio en el área social	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Reuniones organizadas o con participación de la DINASS	Número de reuniones celebradas / Número de reuniones convocadas x 100	Porcentaje	100	s/i	100,00	Se organizó junto al BPS y a las cajas paraestatales la Semana de la Seguridad	s/i

Área Programática 11 - PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

Programa 402 Seguridad social

UE 5 - Direc.Nal de Seg.Social

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
						Social. Se organizaron reuniones con el BPS y las cajas paraestatales para formular consulta a AGESIC sobre intercambio de información entre dichas entidades.	

Objetivo sustantivo de UE: Profundizar la cobertura de Seguridad Social en el marco de la Cultura de Trabajo para el Desarrollo	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Propuesta de iniciativas legales y/o reglamentarias en la materia, y análisis de las impulsadas por otros actores: por ej. mejoras en materia de inclusión en la seguridad social de los trabajadores autónomos; modificar la normativa referente a notificación de la historia laboral, de modo de asegurar su realización con garantías para todos; avanzar en materia de cobertura de maternidad, paternidad y cuidados; extender la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a colectivos hoy no amparados; mantener y mejorar poder adquisitivo de las pasividades, en particular las de integrantes de hogares de menores recursos. - Coordinación de acciones con otras unidades del Inciso o vinculadas al mismo, para el mantenimiento de fuentes de trabajo y mejora de la calidad del empleo	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Número de propuestas de normas elaboradas o analizadas por la Unidad Ejecutora	Suma de proyectos elaborados o analizados	Unidades	9	s/i	29,00	Se elaboraron 8 proyectos de ley, 13 decretos y 8 regímenes especiales de seguro de desempleo.	s/i

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 500 Políticas de empleo

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Impulsar la rectoría de Pol Púb de Empleo y For Prof en el marco de la Cult del Trab p el Desarrollo	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Diseño conceptual y metodológico de la política. Orientación en la ejecución programática de las políticas. Promover la efectiva implementación de programas y políticas. Seguimiento, supervisión y evaluación de las políticas. Reducir desigualdades y brechas laborales, educativas, territoriales, de edad, de género y de colectivos. Proceso de descentralización y de participación social en territorio.	

UEs que contribuyen
3 - Dirección Nacional de Empleo

Indicadores del objetivo de Inciso							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Comités departamentales funcionando en temas de empleo y formación profesional	Cantidad de comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional funcionando regularmente	Porcentaje	6	15	17,00		17
Grado de integración entre los servicios de la DINA-INEFOP y en coordinación con Of. de Trabajo	Suma de departamentos con servicios integrados y coordinados	Unidades	0	2	0,00	La coyuntura no fue adecuada para el logro de la meta	s/i
Inserciones en el marco de la ley de empleo juvenil	Número de inserciones en el marco de la ley de empleo juvenil	Unidades	378	600	592,00		740
Trabajadora/es con competencias certificadas	Suma de trabajadoras/es con competencias certificadas	Unidades	57	238	5,00		230

UE 3 - Dirección Nacional de Empleo

Objetivo sustantivo de UE: Diseñar y promover la puesta en marcha de un Programa Nacional de Certificación de Competencias Lab	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Avanzar en la certificación ocupacional de los trabajadores a través de un programa nacional, liderado por el Estado, con participación de los actores sociales.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Programa diseñado y avalado	Programa diseñado y avalado	Unidades		1	1,00		n/c

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora vigentes a partir de 2017				
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor base	Meta 2017

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 500 Políticas de empleo

UE 3 - Dirección Nacional de Empleo

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora vigentes a partir de 2017

Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor base	Meta 2017
programa ejecutado en 3 sectores	Cantidad sectores	Unidades	2,00	3

Objetivo sustantivo de UE: Impulsar procesos de Diálogo Local por el empleo en territorio.

Vigencia 2015 a 2019

Descripción: Promover acuerdos y compromisos interinstitucionales. Negociación interinstitucional, consultas e intercambios de información entre los actores del mundo del trabajo. Práctica política permanente

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora

Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
cantidad de Agendas de Diálogos Locales	número de agendas de Diálogo Locales	Unidades	0	2	2,00		1
cantidad de procesos de Diálogo acordados	cantidad de procesos de Diálogo acordados	Unidades	0	2	2,00		2
cantidad de procesos de Diálogo impulsados	cantidad de procesos de Diálogo impulsados	Unidades	0	1	4,00		1

Objetivo sustantivo de UE: Incorporar los valores institucionales en el diseño y ejecución de políticas y programas del INEFOP.

Vigencia 2015 a 2019

Descripción: Valores institucionales reflejados en las políticas y programas de INEFOP

Objetivo sustantivo de UE: Incorporar valores institucionales en el diseño y ejecución del Sistema Nacional de Cuidados.

Vigencia 2015 a 2019

Descripción: Valores institucionales reflejados en el diseño y ejecución del Sistema Nacional de Cuidados.

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora

Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
% participación en las reuniones de la Sub Comisión de Formación del Sistema Nacional de Cuidados	participación en las reuniones de la Sub Comisión de Formación del Sistema Nacional de Cuidados/total de reuniones de la Sub Comisión de Formación del Sistema Nacional de Cuidados	Porcentaje	s/i	100	100,00		n/c

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 500 Políticas de empleo

UE 3 - Dirección Nacional de Empleo

Objetivo sustantivo de UE: Lograr el cumplimiento de los acuerdos estratégicos y operativos con los gobiernos deptales.	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Mejora de los acuerdos de trabajo inter institucional. Mecanismos de seguimiento, control y ajustes.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
número de nuevos acuerdos interinstitucionales con los gobiernos departamentales	número de nuevos acuerdos	Unidades	4	4	10,00		3

Objetivo complementario de UE: Lograr una mejor articulación de programas y servicios con el INEFOP.	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Consolidación del ejercicio de los roles diferentes y complementarios institucionales DINA E - INEFOP, a nivel central y territorial. Desarrollo conjunto de estrategias de intervención territorial para la ejecución de los programas y servicios. Protocolos de actuación elaborados y aprobados.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Cantidad de centros territoriales en la orbita del INEFOP	Cantidad de centros territoriales gestionados por INEFOP/total de centros	Unidades	s/i	3	4,00		4
representación DINA E en comités departamentales de empleo	cantidad de comités deptales con representación DINA E/total de comités departamentales	Unidades	7	15	17,00	El valor alcanzado corresponde al 100% de los comités departamentales en funcionamiento	s/i
Ventanilla única de programas y servicios	cantidad de centros territoriales con ventanilla única/total de centros	Unidades		13	2,00	El valor alcanzado corresponde al componente derivación a cursos a través de Vía Trabajo	10

Objetivo sustantivo de UE: Prof la persp de género en pol publ de empl y FP, así como la mirada a otros colect específicos.	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Reducir desigualdades y brechas formativo- laborales, de personas pertenecientes a los diferentes colectivos específicos para su mejor inserción en el mercado de trabajo (juventudes, trabajadores rurales y personas con discapacidad). Promover la sensibilización y capacitación en prevención de acoso sexual laboral a los actores del mundo del	

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 500 Políticas de empleo

UE 3 - Dirección Nacional de Empleo

trabajo. Promover la conciliación entre la vida familiar y laboral con corresponsabilidad entre los actores del mundo del trabajo.

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
% de participación DINAЕ en instancias de formación e intercambio de buenas prácticas	participación DINAЕ en instancias de formación e intercambio de buenas prácticas/ total de instancias	Porcentaje	s/i	100	100,00		s/i
% participación DINAЕ en instancias de sensibilización y capacitación en acoso sexual laboral	instancias de capacitación y sensibilización con participación DINAЕ / total de instancias de capacitación y sensibilización	Porcentaje	100	100	100,00		s/i
Cantidad de instancias de sensibilización sobre derechos y políticas hacia los trabajadores rurales	número de instancias de sensibilización	Unidades	8	7	8,00		2
Ley de empleo juvenil implementada en todas sus dimensiones	Ley de empleo juvenil implementada en todas sus dimensiones	Porcentaje	0	50	50,00		s/i

Objetivo sustantivo de UE: Promover la incorporación de los valores institucionales en el diseño y ejecución de polít y prog Vigencia 2015 a 2019
 Descripción: Valores y conceptos institucionales reflejados en los servicios y programas que otros organismos ejecutan, ámbitos en los cuales la DINAЕ tenga representación.

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
% de participación en las reuniones	Cantidad de participación en reuniones /Total de reuniones en ámbitos de representación institucional	Porcentaje	s/i	90	90,00		90

Objetivo sustantivo de UE: Promover la institucionalización e implementación del Sistema Nacional de Formación Profesional Vigencia 2015 a 2019
 Descripción: Conducir y avanzar en el proceso de acuerdos y complementariedades de funciones entre las instituciones participantes del Sistema: MTSS, MEC, OPP, ANEP/UTU, INEFOP, UTEC, UDELAR.

Objetivo sustantivo de UE: Promover, orientar y contribuir a la implementación efectiva de pol públ act de empleo y FP. Vigencia 2015 a 2019

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 500 Políticas de empleo

UE 3 - Dirección Nacional de Empleo

Descripción: Promover la efectividad de la implementación de las políticas, programas y servicios, atendiendo la intermediación laboral, la orientación laboral, la formación profesional y apoyo a emprendimientos productivos.
 Revisión y mejora de los diseños de programas de Orientación Laboral, Intermediación Laboral, Formación Profesional y apoyo a los Emprendimientos Productivos. Mejora del registro en Vía Trabajo
 Toda la información de los servicios incorporada en Vía Trabajo
 Nuevos desarrollos en Vía Trabajo

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
% de operadores de Vía Trabajo capacitados	cantidad de operadores capacitados en los nuevos desarrollos/total de operadores	Porcentaje		50	25,00		s/i
cantidad de emprendimientos productivos financiados	emprendimientos productivos financiados	Unidades	40	63	72,00		50
número de derivaciones a acciones formativas	derivaciones a acciones formativas	Unidades	1.501	1.383	1.661,00		s/i
Número de inserciones laborales realizadas a través de los CEPEs / CEFOP, en el marco de la LEJ	número de inserciones laborales a través de los CEPEs / CEFOP por año	Unidades	29	45	34,00		45
número de intermediación laboral de jóvenes	intermediaciones laborales realizadas a jóvenes	Unidades	3.262	4.528	558,00		700
Número de jóvenes con contratos de 1ª experiencia laboral en el sector público en el marco de la LEJ	número de contratos en el sector público por año	Unidades	s/i	800	792,00		990
Número de jóvenes contratados en la modalidad de postulación de las empresas, en el marco de la LEJ	Número de contrataciones de jóvenes por año	Unidades	360	540	592,00		740
Número de jóvenes habilitados para la realización de prácticas formativas en el marco de la LEJ	número de habilitaciones de prácticas formativas por año	Unidades	40	60	449,00		560
número de orientación laboral	número de orientaciones laborales por año	Unidades	3.916	4.456	4.925,00		s/i

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 500 Políticas de empleo

UE 3 - Dirección Nacional de Empleo

Objetivo sustantivo de UE: Superv y eval de pol, prog y serv en materia de Empl y FP ejec por organis q operen con Via Trabajo	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Diseñar y ejecutar el seguimiento, supervisión y evaluación de las políticas de empleo y formación profesional que ejecutan otros organismos utilizando la plataforma Vía Trabajo	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
cantidad de instrumentos de supervisión elaborados	cantidad de instrumentos de supervisión elaborados	Unidades	0	2	0,00	No informó	s/i

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Cont. avanzando en la dism. de las desigualdades y la inform. en el trabajo y mejorar las cond. lab.	Vigencia 2015 a 2019	UEs que contribuyen
Descripción: Continuar avanzando en la disminución de las desigualdades y la informalidad en el trabajo y mejorar las condiciones laborales mediante: las instancias de negociación individual y colectiva, la actualización de normativa en la materia y la mejora en la fiscalización.		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 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Conflictos colectivos mediados y acordados	Cantidad de conflictos colectivos de trabajo con mediación del MTSS que obtuvieron acuerdo / Total de conflictos con mediación del MTSS x 100	Porcentaje	94,7	s/i	92,90		s/i
Conflictos individuales mediados y acordados	Cantidad de conflictos individuales de trabajo con mediación del MTSS que obtuvieron acuerdo / Total de conflictos con mediación del MTSS x 100	Porcentaje	50,5	s/i	39,30		s/i

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Objetivo sustantivo de UE: Contribuir a la mejora las Relaciones Laborales	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Impulsar el cumplimiento de los mecanismos de prevención y solución de conflictos.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
% de acuerdo en conflictos colectivos	Cantidad de conflictos colectivos mediados acordados / Cantidad de conflictos colectivos mediados totales x 100	Porcentaje	98,68	s/i	99,33	Fuente Memoria Anual	s/i
% de acuerdos en conciliaciones individuales	Cantidad de acuerdos en reclamos individuales / Cantidad de reclamos individuales totales x 100	Porcentaje	48	s/i	35,66	La cantidad de audiencias realizadas es 21468 (19652 Casa Central (incluye prórrogas) y 1816 Ag. Belvedere) y un total de acuerdos de 7656 (7246 Casa Central y 410 Ag. Belvedere). No incluye Acuerdos Voluntarios (3970) Fuente Memoria Anual.	s/i
Utilización del mecanismo de prevención de conflictos	Cantidad de preconflictos con utilización del mecanismo de prevención de conflictos (habiendo un acuerdo para el uso del mecanismo) / Cantidad de acuerdos de prevención de conflictos totales x 100	Porcentaje	95,95	s/i	95,00	En el 95% de los casos, los actores concurren haciendo uso del mecanismo preventivo, evitando la conflictividad manifiesta. Solo el 5% restante concurre luego de adoptadas medidas de fuerza en cualquiera de sus modalidades. Fuente Memoria Anual	s/i

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Objetivo sustantivo de UE: Contribuir a identificar y a atender con acciones específicas, las desigualdades territoriales	Vigencia 2015 a 2019
--	----------------------

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Descripción: Profundizar la descentralización de la negociación colectiva en aquellas actividades económicas e institucionales con presencia sustantiva en el interior del país.

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Conflictos colectivos con participación de DINATRA	Total de conflictos colectivos que necesitaron participación de DINATRA x 100 sobre total de conflictos colectivos planteados	Porcentaje	14,85	s/i	16,00		s/i
Conflictos colectivos en el sector privado	Total de conflictos colectivos en el sector privado en el año n -(n-1) sobre (n-1)x100	Porcentaje	59,09	s/i	-0,16	Se atendieron 56 conflictos colectivos del sector privado menos que en el 2015	s/i
Conflictos colectivos en el sector publico	Total de conflictos colectivos en el sector publico en el año n -(n-1) sobre (n-1)x100	Porcentaje	16,67	s/i	28,57		s/i
Conflictos colectivos que necesitaron mayor representatividad	Total de conflictos colectivos que requieren participación de una representación central x 100 sobre total de conflictos colectivos	Porcentaje	0	s/i	0,00	No se tienen datos.	s/i
Conflictos colectivos que requieren participación de representante del consejo de salario	Total de conflictos colectivos que requieren participación de representante del consejo de salarios x 100 sobre total de conflictos colectivos planteados	Porcentaje	0	s/i	0,00	No se tienen datos	s/i
Conflictos colectivos resueltos en las Oficinas de Trabajo	Total de conflictos colectivos resueltos x 100 sobre cantidad de conflictos colectivos planteados	Porcentaje	59,38	s/i	57,00	No se consideraron los Conflictos Colectivos que continuaron la negociación en DINATRA (16%), en la IGTSS (1%), sin efecto (12%) y (3%) continuaron en Vía Judicial.	s/i
Evolución de la conflictividad individual	Cantidad de conflictos individuales planteados en el año n menos cantidad de conflictos individuales planteados en el año n-1 /cantidad de conflictos individuales planteados en al	Porcentaje	3,2	s/i	-0,43		s/i

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
	año n-1 x 100						
Evolución de la negociación colectiva	Cantidad de conflictos colectivos planteados en el año n menos cantidad de conflictos colectivos planteados en el año n-1 /cantidad de conflictos colectivos planteados en el año n-1 x 100	Porcentaje	57,96	s/i	-0,17	La evolución resultó negativa porque hubo menos cantidad de conflictos colectivos que en el año 2015. Se considero la suma de los conflictos privados y públicos.	s/i
Porcentaje de conflictos individuales resueltos en las Oficinas de Trabajo	Cantidad de conflictos individuales con acuerdos x 100 sobre cantidad de conflictos individuales planteados	Porcentaje	30,5	s/i	26,00	Se consideraron los resueltos totalmente y los parcialmente.	s/i
Porcentaje de conflictos individuales planteados por trabajadoras	Cantidad de conflictos individuales planteados por trabajadores del sexo femenino x 100 sobre el total de conflictos individuales planteados	Porcentaje	35,5	s/i	35,50		s/i

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

Objetivo sustantivo de UE: Fiscalizar, capacitar y sancionar p/ reducir situaciones de discriminación, represión y acoso	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Fiscalizar, capacitar y aplicar procedimientos y sanciones para reducir situaciones de discriminaciones, represión sindical, acoso moral y acoso sexual.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Tiempo promedio de los procesos correspondientes	Promedio de días de duración del proceso	Día	551	s/i	0,00	No informó	s/i

Objetivo sustantivo de UE: Implementar nuevo sistema de gestión para la mejora de la fiscalización del trabajo	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Rediseño de procesos de la IGTS y incorporación de las Tecnologías de la Información para la reducción de la informalidad, con mayor protección social de los derechos humanos fundamentales, atendiendo a los colectivos vulnerables e incluyendo la perspectiva de género. Coordinar para la fiscalización integrada (con BPS, DGI y Aduanas) y con países del Mercosur como forma de potenciar las acciones fiscalizadoras y en beneficio del sistema de Seguridad Social. Intercambiar información y coordinar acciones con demás Unidades Ejecutoras del MTSS.	

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

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

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Tiempo promedio de los procesos inspectivos	Cantidad de días del proceso-año actual/cantidad de días proceso-año anterior*100	Porcentaje	s/i	10	0,00	A partir del 13 de Marzo del 2017 queda operativo el nuevo Sistema de Gestión de Denuncias.	10

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Contribuir activamente al avance del dialogo social nacional	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Promover instancias de diálogo en diversos ámbitos con los actores sociales.	

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

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Objetivo sustantivo de UE: Contribuir al desarr. de los vínc. lab. y el relac. de las partes mediante la negociación colectiva	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Contribuir al desarrollo de los vínculos laborales y el relacionamiento de las partes a través de la convocatoria de los Consejos Superiores Privado y Público y de los Consejos de salarios.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Acuerdos realizados en consejos	Cantidad de acuerdos alcanzados / Cantidad de consejos convocados x 100	Porcentaje	0,64	s/i	92,76	Convocados a negociar 152 Mesas (2° y 3° etapa de Sexta Ronda) alcanzando 95 acuerdos tripartitos, 46 acuerdos entre empresas y trabajadores (acuerdos bipartitos o votaciones con abstención u oposición del MTSS) 85.3%acuerdo en 2° y 95% en 3° etapa.	s/i

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Objetivo sustantivo de UE: Favorecer el dialogo social en el territorio entre todos los actores del mundo del trabajo	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Establecer una serie de medidas y estrategias que contribuyan a promover un clima de diálogo social que permita el acceso al empleo y mejore las condiciones de calidad en el mismo.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Participación en las comisiones interinstitucionales	Cantidad de Oficinas de Trabajo que participan en alguna de estas comisiones x 100 sobre 18	Porcentaje	50	s/i	28,00	Cinco Oficinas de Trabajo participaron en las mesas interinstitucionales	s/i

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

Objetivo sustantivo de UE: Participar en ámbitos interinst. para la protección de Derechos Fundam. indiv. y colect. vulnerables	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Participar en forma activa en los ámbitos interinstitucionales para la protección de Derechos Fundamentales individuales y colectivos vulnerables: CETI, mesa de lucha contra la trata de personas, Junta Nacional de Migraciones, Tripartita de Género, Empleo Rural, Empleo Juvenil.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Instancias de participación y coordinación en los diferentes ámbitos interinstitucionales	Cantidad de instancias	Unidades	47	1	49,00	El valor refleja la participación en las reuniones de diferentes ámbitos internos con otras UE e interinstitucionales. Se destaca la colaboración en la redacción del ante proyecto de Ley Integral de Trata de personas.	1

Objetivo sustantivo del Inciso 13: Coordinar con los actores soc. en la contr. de la implem de la Cultura del Trabajo p/ el Desarrollo	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Sensibilizar y capacitar a los actores sociales en para su contribución a la implementación de la Cultura del Trabajo para el Desarrollo. Realizar acuerdos en materia de Calidad del Trabajo y la Seguridad y Salud laboral.	

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

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Objetivo sustantivo de UE: Fortalecer el desempeño de la División Negociación Colectiva	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Promover encuentro de partes involucradas para obtener conocimientos fundados sobre la realidad de los distintos sectores de actividad. Participar en la construcción de alternativas que contribuyan a sostener las fuentes de trabajo. Capacitar a los delegados del Poder Ejecutivo en reconocimiento de la población vulnerable y en las herramientas disponibles para atenderla, así como en materia jurídica y herramientas de gestión, investigando las ofertas de mercado, de la ENAP y promoviendo instancias con docentes. Colaborar en el diseño de condiciones de trabajo apegadas al trabajo decente. Controlar aspectos jurídicos y aplicación práctica de los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Actuaciones de los aspectos jurídicos y prácticos de acuerdos en Consejos de Salarios	Suma de actuaciones realizadas por la Unidad de apoyo	Unidades	0	s/i	101,00	Se realizó apoyo en materia gravada, seguridad laboral y aspectos jurídicos de los Consejos de Salarios. En el período de febrero a diciembre 2016.	s/i
Cantidad de acuerdos y convenios colectivos	Suma de acuerdos y convenios en negociación colectiva	Unidades	0	s/i	1.897,00	Cantidad que se desprende de 1628 acuerdos en el ámbito de la Negociación Colectiva y 269 Convenios Colectivos en Documentación y Registro. Fuente memoria anual.	s/i

Objetivo sustantivo de UE: Involuc. a los act. sociales en el seg. de prog. de capacit. y de inserción en el sist. educ. formal	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Involucrar a los actores sociales en el seguimiento de programas de capacitación y de inserción en el sistema educativo formal, para lograr mejor calidad en el trabajo en beneficio de empresas y la sociedad en su conjunto y el crecimiento personal de los trabajadores, públicos y privados.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Iniciativas de promoción de la cultura del trabajo para el desarrollo	Suma de iniciativas para promover la cultura del trabajo para el desarrollo	Unidades	4	s/i	5,00	Capacitaciones de negociadores y actividades con los Actores Sociales. Ámbito de mejora de	s/i

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
						relaciones laborales con empresas. Revisión y diseño de procedimientos en Multas, CCAAL y Consejo de Salarios. Implementación de 4° etapa de CS 6°Ronda.	

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Objetivo sustantivo de UE: Incorporar acciones en el territorio	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Impulsar procesos de formación y capacitación como contribución al desarrollo y bienestar colectivo.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Cantidad de instancias de diálogo desarrolladas	Cantidad de charlas efectivamente realizadas	Unidades	21	s/i	26,00	Nuestros profesionales, jefes de oficina y la unidad rural, realizaron charlas difundiendo derechos y responsabilidades del ámbito laboral en centros educativos y entidades sociales.	s/i

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

Objetivo sustantivo de UE: Avanzar en la inclusión de sect de activ a la obligación de contar con Serv. de prevención y Salud	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Avanzar en la inclusión de sectores de actividad a la obligación de contar con Servicios de Prevención y Salud en las empresas (Convenio OIT 161).	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Cantidad de sectores incluidos según Decreto 127/14	Número de proyectos de decretos para implementar Servicios de	Unidades	0	1	1,00	Decreto aprobado modificativo del Decreto 128/014	1

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

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

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
	prevención y salud.					extendiendo la obligación de contar con Servicio de Prevención y Salud, las empresas de todos los Sub grupo del Grupo N° 7(Industria química del medicamento, farmacéutica de combustibles y anexos)	

Objetivo sustantivo de UE: Fortalecer las tripartitas sectoriales para afianzar la cultura de prevención de riesgos laborales	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Fortalecer las tripartitas sectoriales como medio de afianzar la cultura de prevención de riesgos laborales. Formar delegados y capacitar en riesgos específicos.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Cantidad de sesiones y actividades tripartitas	Registro de cantidad de sesiones y actividades	Porcentaje	134	5	160,00	Las Tripartitas de Salud y Seguridad (16) que se reúnen mensualmente y Sub grupos del CONASSAT que se reúnen cada 15 días.	5

Objetivo sustantivo de UE: Impulsar gestión del CONASSAT y actualizar la normativa en materia de Salud y Seguridad	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Impulsar la gestión del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT), actualizar la normativa en materia de Salud y Seguridad e implementar una campaña masiva promoviendo las buenas prácticas en la materia, como modo de acción de Trabajo Seguro - Trabajo Decente.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Cantidad de documentos, proyectos de decretos, resoluciones, estudios y evaluaciones	Registro de cantidad de documentos, proyectos, resoluciones, estudios estadísticos y de evaluaciones.	Porcentaje	10	10	15,00	5 proyectos de Decretos y ampliaciones, 2 grupos de propuestas y evaluaciones, 1 Comisión interinstitucional y 7 presentaciones de datos	s/i

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

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

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
						estadísticos de accidentes de trabajo en diferentes tripartitas sectoriales.	

Objetivo de gestión interna del Inciso 13: Fortalecimiento Institucional	Vigencia 2015 a 2019	UEs que contribuyen
Descripción: Fortalecer la infraestructura, las capacidades de las personas y de la gestión en general. Mejorar la imagen institucional.		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

Indicadores del objetivo de Inciso							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Implementación del Plan Director de Gobierno Electrónico	Cantidad de proyectos ejecutados / Cantidad de proyectos totales x 100	Porcentaje	50	s/i	55,00		s/i

UE 1 - Dirección General de Secretaría

Objetivo de gestión interna de UE: Liderar la mejora de la gestión del Ministerio Trabajo y Seguridad Social	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Liderar la mejora de la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en los aspectos vinculados a la planificación estratégica y organizativa, la gestión y desarrollo humano, la gestión de gobierno electrónico, la gestión de proyectos y procesos, 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.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Cantidad de Unidades Organizativas con procedimientos operativos elaborados	Suma de Unidades Organizativas con procesos operativos documentados y aprobados	Unidades		2	2,00	se elaboraron documentaron los procesos de todas las Oficinas de trabajo (DINACOIN) y los de Compras.	s/i

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 1 - Dirección General de Secretaría

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Plan de capacitación elaborado	Cantidad de planes de capacitación elaborados y aprobados.	Unidades		1	1,00		n/c

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora vigentes a partir de 2017

Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor base	Meta 2017
Porcentaje de avance en la implementación de GRP	Cantidad de etapas ejecutadas sobre cantidad de etapas totales x 100	Porcentaje	0,00	s/i

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Objetivo de gestión interna de UE: Adecuar salarios a responsabilidades de los profesionales y actualizar habilidades y conocimientos	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Tender a reducir las desigualdades salariales atendiendo la especificidad de las funciones y el compromiso de los funcionarios. Profesionalizar y capacitar.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
% de personas capacitadas	Cantidad de personas capacitadas / Cantidad de personas totales x 100	Porcentaje	0	s/i	100,00	En el período marzo - noviembre, se realizaron 12 actividades organizadas por Dinatra, se obtuvieron cupos para 18 eventos externos y en conjunto con la Enap se realizaron 2 talleres destinados a todos los funcionarios administrativos. Fuente Memoria	s/i
Personal con remuneración adecuada a su función	Personal con remuneración adecuada a su función / Total de personal de la UE x 100	Porcentaje	s/i	100	100,00	Se presupuestaron partidas tendientes a la adecuación salarial en base a la función desempeñada para 44 funcionarios profesionales, a concretarse en 2016. Fueron	n/c

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
						otorgadas 46 partidas para funcionarios profesionales.	

Objetivo de gestión interna de UE: Equipar y mant. lugares de trabajo en forma acorde a la funcionalidad de cada sector y su personal	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Contar con espacios adecuados en cuanto a ventilación, iluminación, temperatura y seguridad. Adecuar los espacios de atención a las exigencias normativas.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Ejecución de proyectos de mejora de espacio	Proyectos ejecutados / Proyectos totales x 100	Porcentaje	0,25	s/i	40,00	Se culminó los 2 boxes de audiencias y se comenzó con recuperación de cableado, humedades y pintura. Falta aires acondicionado, cambio de aberturas y habilitar cocina en 25 de Mayo.	s/i

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Objetivo de gestión interna de UE: Continuar fortaleciendo la confiabilidad y la transparencia del MTSS en el interior	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Mejorar sustantivamente la infraestructura e integrar los servicios del MTSS en un solo lugar físico. Incorporar la estandarización de los procesos operativos de las Oficinas.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Cumplimiento del plan de capacitación	Cantidad de horas ejecutadas x 100 sobre cantidad de horas planificadas	Porcentaje	100	s/i	100,00	Se aumentó la cantidad de cursos, la cantidad de participantes y la cantidad de horas ejecutadas.	s/i
Implementación de procesos operativos, instructivos de tramites y Ss prestados en las Oficinas	Total de procesos operativos mas instructivos de trabajo implementados x 100 sobre cantidad de procesos mas instructivos planificados en las	Porcentaje	s/i	100	100,00	Todos los procesos e instructivos de trabajos están implementaos.	s/i

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
	Oficinas de Trabajo						
Oficinas fusionadas	Total de oficinas fusionadas x 100 sobre total de capitales departamentales (18)	Porcentaje	s/i	11	0,00	No informó	s/i
Sistematización de procesos operativos	Total de procesos documentados x 100 sobre cantidad de procesos identificados	Porcentaje	100	s/i	100,00	Se documentaron todos los procesos identificados que fueron 6.	s/i
Sistematización de tareas	Total de instructivos de trabajo documentados x 100 sobre cantidad de instructivos identificados	Porcentaje	100	s/i	100,00	Se documentaron todos los instructivos de trabajo identificados que fueron 19.	s/i

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

Objetivo de gestión interna de UE: Fortalecer el Capital Humano y la infraestructura	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Fortalecer el trabajo en equipo como señal de identidad. Aumentar la profesionalización y capacitación del Capital Humano. Realizar reestructura escalafonaria, y diseñar un plan de desarrollo horizontal y vertical. Mejorar infraestructura y sistema de gestión de la flota vehicular.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Cantidad de instancias de capacitación	Cantidad de cursos.	Porcentaje	11	1	31,00		1

Objetivo de gestión interna del Inciso 13: Modernización de la gestión de forma de ofrecer a los ciudadanos un servicio de calidad	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Mejorar los servicios de atención a la ciudadanía con mayores niveles de calidad en la atención.	

UEs que contribuyen
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

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

Indicadores del objetivo de Inciso							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Trámites simplificados y/o con canal web para realización	Suma de trámites que fueron simplificados y/o se implementaron al menos una parte de su realización por vía web	Unidades	0	s/i	12,00		s/i

UE 1 - Dirección General de Secretaría

Objetivo sustantivo de UE: Liderar la mejora de los servicios de atención a la ciudadanía del Ministerio de Trabajo y Seguridad	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Liderar la mejora de los servicios de atención a la ciudadanía del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 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: Contribuir al desarrollo e implementación de herramientas para la gestión de la información	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Facilitar y acceder a la información disponible, en tiempo real y sistematizada de acuerdo a las necesidades de los usuarios. Contar con indicadores de gestión. Informatizar la gestión en el ámbito de la negociación colectiva.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Cantidad de publicaciones realizadas	Suma de informes, actas, acuerdos, convenios publicados	Unidades	0	s/i	449,00	Cantidad que se desprende de 423 publicaciones de Consejo de Salarios y 26 Noticias de portada. Según Informe de Área Comunicaciones MTSS	s/i

Objetivo de gestión interna de UE: Mejorar tiempos de respuestas para agendar Consultas y Audiencias de Conciliación	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Fortalecimiento de las capacidades institucionales en lo relativo a personal suficiente y capacitado, procesos de trabajo adecuadamente definidos y un adecuado ambiente de trabajo para poder atender la demanda de los servicios.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

UE 2 - Dirección Nacional de Trabajo

Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Demora en la atención de consultas laborales	Sumatoria de (fecha atendida - fecha agendada) en días de todas las consultas / Cantidad de consultas	Día	0	s/i	9,00	Demora promedio de 9 días para fines del 2016. Fuente Memoria Anual y Apia.	s/i
Demora en la atención de solicitudes de conciliación individual	Sumatoria en días de (fecha de realización de primera audiencia - fecha de solicitud de audiencia) / Total de solicitudes de audiencia	Día	0	s/i	31,20	Plazo promedio entre la solicitud de audiencia y la fecha fijada es de 31.2 según datos de Apia.	s/i

UE 4 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

Objetivo de gestión interna de UE: Fortalecer los mecanismos de comunicación sobre derechos y obligaciones en el mundo del trabajo	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Incrementar los instrumentos de autogestión existentes e incorporar nuevos. Contribuir en la mejorara de la información vía web y cooperar en la accesibilidad de la misma.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora

Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Cantidad de iniciativas para favorecer la comunicación	Cantidad de iniciativas logradas x 100 sobre cantidad de iniciativas planteadas	Porcentaje	83,33	s/i	90,00	Avanzamos en la cartelería identificadora y llegamos con la Oficina Móvil a seis localidades del interior profundo.	s/i

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

Objetivo de gestión interna de UE: Modernizar la fiscalización del trabajo	Vigencia 2015 a 2019
Descripción: Unificar los sistemas de información de Nómina del BPS y la Planilla de Control de Trabajo como forma de potenciar el contralor y simplificar los trámites a la ciudadanía. Desarrollar estudios internos coordinados con fines estadísticos y de evaluación de gestión.	

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora

Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
Porcentaje de avance del proceso de Unificación de la información laboral	Etapas: 1) Diseño del documento laboral unificado (25%) 2) Diseño del proceso informático (50%) 3)	Porcentaje	25	75	75,00		100

Área Programática 16 - TRABAJO Y EMPLEO

Programa 501 Relaciones y condiciones laborales

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

Indicadores del objetivo de Unidad Ejecutora							
Nombre	Fórmula de cálculo	U. de medida	Valor 2015	Meta 2016	Valor 2016	Comentario 2016	Meta 2017
	Actualización del marco normativo (75 %), 4) Presentación e implementación para los usuarios (100%)						

Información de Productos

INCISO 13 – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Unidad Ejecutora 002 - Dirección Nacional de Trabajo

Área programática	Programa	Objetivo de UE al que está asociado	Nombre del producto	Descripción	U. de medida	Valor 2016
16 – Trabajo y Empleo	501 - Relaciones y condiciones laborales	Contribuir a la mejora las Relaciones Laborales	Acuerdos Voluntarios	Acuerdos voluntarios entre trabajador y empleador para el pago de rubros laborales. No requieren citación previa. Información Casa central y Belvedere.	Unidades	3970
			Consultas laborales	Consultas y asesoramiento en materia laboral. Información Casa central y Belvedere.	Unidades	31404
			Consultas salariales	Información y consultas sobre convenios, beneficios, y salariales.	Unidades	16398
			Solicitud de audiencias de conciliación	Cantidad de solicitudes de audiencias de tentativa de conciliación efectivamente atendidas, requisito obligatorio previo a iniciar proceso judicial laboral. Información Casa Central y Belvedere.	Unidades	21458
		Contribuir al desarr. de los vínc. lab. y el relac. de las partes mediante la negociación colectiva	Convenios Colectivos Registrados	Cantidad de Convenios colectivos, por rama de actividad de Consejos de Salarios y multilaterales registrados.	Unidades	546
			Conflictos colectivos	Cantidad de conflictos colectivos atendidos en el año.	Unidades	1639
			Contratos viajantes y vendedores de plaza	Contratos de viajantes y vendedores de plaza tramitados y registrados.	Unidades	119

Información de Productos

INCISO 13 – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Unidad Ejecutora 007 – Inspección General de Seguridad Social

Área programática	Programa	Objetivo de UE al que está asociado	Nombre del producto	Descripción	U. de medida	Meta 2016	Valor 2016	Meta 2017
16 – Trabajo y Empleo	501 - Relaciones y condiciones laborales	Fortalecer las tripartitas sectoriales para afianzar la cultura de prevención de riesgos laborales	Cantidad de acciones implementadas por las tripartitas	Cantidad de acciones efectivamente implementadas por las tripartitas con acuerdos y participación de todos la partes.	Unidades	15	20	15
		Implementar nuevo sistema de gestión para la mejora de la fiscalización del trabajo	Cantidad de actuaciones inspectivas de CAT	Cantidad de actuaciones inspectivas de CAT	Unidades	10.0000	6.340	10.000
			Cantidad de actuaciones inspectivas de CGT	Cantidad de actuaciones inspectivas de CGT	Unidades	10.000	9.815	10.000

Sección 4
INFORMES DE GESTIÓN

Informe de gestión 2016

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.

Fuente: SPE

II. Desempeño del año 2016

AREA PROGRAMÁTICA: PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

PROGRAMA: 402 - SEGURIDAD SOCIAL

OBJETIVOS:

Nombre: Aumentar los niveles de protección social continuando con el desarrollo del sistema de Seguridad Social.

Descripción: Mejorar el nivel de inclusión en la Seguridad Social. Avanzar en materia de cobertura.

Resultados:

Se elaboraron 7 proyectos de ley referidos a la ampliación del régimen de seguro de desempleo, se participó en la elaboración de un proyecto

de ley referido a la creación de un registro de deudores alimentarios en el BPS, se elaboraron 13 decretos (sobre incrementos de montos mínimos de jubilaciones y pensiones, bonificación de aportes patronales para buenos pagadores, suspensión de bonificaciones y aportes por servicios bonificados para la pesca, prórroga para pago de aportaciones para la ciudad de Dolores, regulación del régimen de aportación de profesionales del básquetbol) y 8 regímenes especiales de seguro por desempleo.

Se tramitaron 735 expedientes de solicitudes de prórrogas de seguro por desempleo, en donde se solicitaban 8.776 prórrogas, de las cuales se otorgaron 7.357 (84%) y se denegaron 1.419 (16%).

Se aprobaron 250 inscripciones en el Registro de Artistas y Oficios Conexos.

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMA: 500 - POLÍTICAS DE EMPLEO

OBJETIVOS:

Nombre: Impulsar la rectoría de Políticas Públicas de Empleo y Formación Profesional en el marco de la Cultura del Trabajo para el Desarrollo.

Descripción: Diseño conceptual y metodológico de la política. Orientación en la ejecución programática de las políticas. Promover la efectiva implementación de programas y políticas. Seguimiento, supervisión y evaluación de las políticas.

Reducir desigualdades y brechas laborales, educativas, territoriales, de edad, de género y de colectivos. Proceso de descentralización y de participación social en territorio.

Resultados:

- **Convenio DINAIE-Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP):**

Firma de un **convenio específico MTSS – INEFOP** en el mes de febrero 2016. El mismo tiene por objeto la mejora sustancial en la atención a

la población usuaria de los servicios INEFOP – DINAЕ, mediante la complementariedad de las herramientas gestionadas por cada parte, propendiendo a la conformación de una ventanilla única de atención en los territorios. Como experiencia piloto, el acuerdo se ha ejecutado en tres territorios: Durazno, Maldonado y Salto. Conformación y funcionamiento de la **Comisión de Seguimiento del Convenio** y equipos técnicos integrados por ambas instituciones.

- Impulso de los valores en la gestión de los **Centros Técnicos Territoriales** (Maldonado, Salto y Durazno), en los convenios territoriales tripartitos (Cerro Largo y Canelones), en los territorios donde hay funcionamiento conjunto (Colonia, Lavalleja y Artigas), y en la gestión de los Comités Departamentales.
- Acuerdos conceptuales en la **política de orientación laboral**: validación de diseño curricular para la formación de orientadores laborales en proceso; organización conjunta con INEFOP del Seminario “Orientación, una política activa de empleo”.
- **Acuerdos de trabajo en políticas de empleo juvenil**: Unidad de Gestión de la Ley de Empleo Juvenil (UGL), conformada por un equipo de funcionarios de DINAЕ INEFOP; trabajo en conjunto con INEFOP en el marco del Programa Yo Estudio y Trabajo. Desarrollo de cuarta edición del Programa Yo Estudio y Trabajo e inicio de la Quinta edición.
- Proyecto de **fortalecimiento institucional** MTSS (DINAЕ DINATRA) INEFOP iniciado. Entre sus objetivos se señala el fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación profesional y certificación laboral, en el marco de una cultura del trabajo para el desarrollo.
- Continúa la coordinación del espacio interinstitucional del sector público del Sistema Nacional de Formación Profesional, en el marco del cual se han llevado adelante algunas experiencias sectoriales. Certificación de competencias.
- Revisión metodológica del proceso de certificación con miras a la consolidación del Programa como política pública. Se avanzó en la ejecución de una nueva experiencia demostrativa de certificación del

perfil “mozos” en el marco del proyecto de Culminación de Ciclos Educativos para personas trabajadoras.

- Procesos de **diálogo local** por el empleo instalando ámbitos específicos en los Departamentos de Rivera y Río Negro con activa participación de los actores sociales. Firma de Convenios con las Intendencias de Salto y Cerro Largo e INEFOP, que incluyen el impulso a procesos de diálogo por el empleo. Capacitación de los delegados en los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional en todos los Departamentos del país.
- Nuevos **acuerdos de trabajo con Intendencias**: Montevideo, Paysandú, Río Negro, Salto, Maldonado, Canelones, Lavalleja, Rivera, Colonia y Cerro Largo. Gestión permanente de los CePEs.
- **Programa Culminación de Ciclos Educativos**: Definición de estrategia de constitución de los grupos bajo las diferentes modalidades del programa. Colaboración en la coordinación en la etapa de ingreso a Vía Trabajo.
- **Participación en la Red de Gestión de Personas por competencias - Nodo Uruguay**. Elaboración de documento de propuesta de 10 Competencias Claves para la Cultura del Trabajo para el Desarrollo.
- **Aplicación del Modelo Prospectiva** SENAI – OIT en coordinación con UTU, INEFOP, OPP, con participación de actores sociales.
- Participación en la Mesa interinstitucional INR / DINALI - MEC – MIDES - MTSS/DINAЕ. **Población privada de libertad**. Acuerdos para la puesta en funcionamiento de aula móvil. Articulación con SEDHU, en coordinación con INEFOP para atención de **población refugiada**.
- En materia de **Empleo Verdes**: participación en grupo interinstitucional de Trabajo (GIT) sobre Economía Verde e Inclusiva; participación en la Comisión Técnica Asesora de Medio Ambiente (COTAMA), redacción del proyecto de Ley de Residuos; presentaciones públicas del Informe “Empleos Verdes para el desarrollo sostenible.
- Participación en distintas instancias de trabajo y coordinaciones de políticas orientadas al **trabajo rural** con INC, MGAP, CETP/UTU y otras instituciones públicas y privadas, así como organizaciones de trabajadores.

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

Nombre: Coordinar con los actores sociales en la contribución de la implementación de la Cultura del Trabajo para el Desarrollo

Descripción: Sensibilizar y capacitar a los actores sociales para su contribución a la implementación de la Cultura del Trabajo para el Desarrollo. Realizar acuerdos en materia de Calidad del Trabajo, la Seguridad y Salud laboral.

Resultados:

Los Consejos de Salarios continuaron orientados a la discusión de la aplicación de los lineamientos y el mantenimiento de condiciones de trabajo adquiridas. Fue de gran dificultad trasladar a los acuerdos otro tipo de definiciones, salvo las de género, prevención de conflictos o en salud. No hubo una corriente favorable a establecer acuerdos de certificación de competencias, o de facilitar mediante recursos especiales la inserción de los trabajadores en el sistema formal de educación.

Se realizaron instancias de capacitación a los delegados del Poder Ejecutivo en las herramientas disponibles para atender las situaciones de conflicto que se presentan, así como en materia jurídica, y propia de su gestión.

El Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo constituyó grupos de trabajo para la valoración de modificaciones de la ley 16.074 sobre regulación de los seguros sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se elaboró el Decreto 244 del 2 de agosto de 2016 promulgado por el Poder Ejecutivo, introduce modificaciones al Decreto 291/007, estas son los planes y temas de capacitación a los delegados de los trabajadores deben ser consensuados entre las partes, estas horas de capacitación se computarán como tiempo trabajado, además se agrega a la norma que los representantes de los trabajadores en las bipartitas serán asignados por la organización sindical y en el caso que ésta no exista son los trabajadores de la empresa que deben elegir sus representantes.

Se desarrollaron acciones en un ámbito Interinstitucional para atender la situación de la salud y seguridad de los trabajadores que desarrollan tareas de reparto en motocicleta, y mediante convenio suscrito con INEFOP, se acordó brindar capacitación sobre prevención contra los riesgos del tránsito y del trabajo.

El Poder Ejecutivo aprobó Decreto modificativo del Decreto 128/014 (Decreto N° 109/017), extendiendo la obligación de las empresas de todos los Sub grupos del Grupo N°7 (Industria Química del Medicamento, farmacéutica de combustibles y anexos) de contar con Servicios de Prevención y Salud.

Nombre: Continuar avanzando en la disminución de las desigualdades y la informalidad en el trabajo y mejorar las condiciones laborales.

Descripción: Continuar avanzando en la disminución de las desigualdades, la informalidad en el trabajo y mejorar las condiciones laborales mediante: las instancias de negociación individual y colectiva, la actualización de normativa en la materia y la mejora en la fiscalización.

Resultados:

En el 95% de los conflictos atendidos en Negociación Colectiva-DINATRA, se desempeñó un rol preventivo evitando la conflictividad manifiesta.

En los Consejos de Salarios se trabajó en la construcción de cláusulas de mediación y conciliación de conflictos buscando perfeccionar las existentes en los acuerdos o convenios del Consejo de Salarios.

Realización de jornadas de capacitación o mesas redondas que cuentan con la asistencia de los actores sociales, y la conformación de grupos de trabajo interdisciplinarios que actúan fuera de la urgencia de resolver un conflicto. Fueron creados con el objetivo de mejorar el relacionamiento laboral en empresas en las que se visualiza un alto grado de confrontación entre empresa/mandos y trabajadores (ejemplo de mejoras LIFAN y YASAKI).

En relación a la prevención de situaciones de acoso sexual se realizaron 2 instancias capacitación a mandos medios de las empresas públicas que acceden al programa "Yo estudio y trabajo".

Se recibieron 483 Denuncias de vulneración de Derechos Fundamentales en el Trabajo. Del total el 64% son de Acoso Moral, el 12% de Acoso Sexual, 18% de Represión Sindical, y otros tipos 6%. Las cuales se trataron con el debido proceso.

A los efectos de la mejora en la fiscalización del trabajo, se concluyó la implantación de un Sistema de Gestión de denuncias de condiciones generales y ambientales de trabajo, se implementó un nuevo Registro de denuncias de derechos fundamentales en el trabajo, se iniciaron actividades para informatizar la actuación inspectiva (que continuarán en 2017 y 2018) y se instaló la aplicación para notificaciones electrónicas a ser implementada en forma gradual.

Se ha trabajado continuamente en mejorar infraestructura y gestión de las Oficinas de Trabajo (ver más adelante) con el objetivo de mejorar continuamente los servicios brindados en el interior del país. Particularmente se continuó profundizando la atención de conflictos / pre conflictos en el lugar donde se desarrollan las actividades económicas. Cumpliendo con el compromiso asumido en Consejo de Ministros nos acercamos al ciudadano que revista en el territorio profundo de los Departamentos de Artigas y Rivera, concurriendo en el micro identificado como Oficina Móvil, con una frecuencia mensual en cada destino. Se articularon esfuerzos y recursos interministeriales con foco en los problemas del trabajo rural (ej. se realizó un acuerdo con INC y MGAP para formar sus funcionarios en materia laboral).

Nombre: Contribuir activamente al avance del dialogo social nacional.

Descripción: Promover instancias de diálogo en diversos ámbitos con los actores sociales.

Resultados:

En el año se convocó a 5 Mesas Coordinadoras del Consejo Superior Tripartito, a 6 sesiones del Consejo Superior Tripartito y se realizaron 4562 audiencias en Negociación Colectiva, entre las dedicadas a la mediación en conflictos o en la formulación de los ajustes salariales.

En la segunda y tercera etapa de la Sexta Ronda del Consejo de Salarios, enero y julio – setiembre 2016 respectivamente, en las 152 mesas de negociación de los consejos de salarios se logró un 92,76% de acuerdos, tripartitos, o entre empleadores y trabajadores por encontrarse fuera de los lineamientos.

Se convocó a 11 sesiones del Consejo Superior Público y hubo múltiples instancias de negociación a nivel de las Intendencias y del grupo de negociadores públicos.

En el interior se realizaron reuniones con autoridades departamentales, se efectuaron encuentros en todo el territorio con los actores sociales (Centros Comerciales y Plenarios Interinstitucionales) tanto en la ocasión de la asistencia al Consejo de Ministros como en diferentes oportunidades de visitas al interior del país.

Se creó un ámbito tripartito de Relaciones Laborales y Prevención de Conflictos en el Departamento Paysandú.

Se participó en las Mesas Interinstitucionales de Políticas Sociales (MIPS), Comisión Nacional Honoraria de Discapacidad, Junta Departamental de Droga, Mesa de Frontera y en la Comisión de Violencia Doméstica, todo esto a nivel departamental en Artigas, Rocha, Young, Mercedes y Rio Branco. Se participó en el seminario organizado por MIPS de Salto “Trabajo para el desarrollo rural con inclusión social”, a efectos de contribuir al cumplimiento de las normativas vinculadas a los derechos laborales, formalización, salud y seguridad en el trabajo rural.

Funcionarios profesionales y jefes de Oficina, realizaron jornadas de difusión de los derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, en diferentes centros educativos y/o entidades de interés social en: Durazno, Tala, Montes, Trinidad, Minas, Piriápolis, Artigas, Young, Rocha, Atlántida y Rio Branco, avanzando en los objetivos del fortalecimiento de la comunicación sobre los temas del mundo del trabajo.

Se difundió los derechos y obligaciones en el trabajo rural dirigido a los actores sociales e institucionalidad pública vinculada al medio rural en Tala, San Carlos, Montes, Salto, Villa del Rosario, Aiguá y Tacuarembó. Se coordinaron las actividades para funcionarios de la institucionalidad

pública MGAP, INC y otros organismos del departamento y en el territorio.

También se participó en la jornada sobre ruralidad organizada por el MIDES, invitando a varias instituciones, en conjunto con el Departamento de Empleo Rural de DINAIE; y en el evento sobre zafralidad y empleo juvenil en el sector rural, organizado por DINAIE.

Se institucionalizó por Decreto la Mesa interinstitucional de lucha contra la trata de personas, de la cual somos parte.

Se creó un sub grupo para la elaboración del anteproyecto de Ley Integral contra la Trata de Personas, en la cual participamos, colaborando fundamentalmente en el capítulo de Trata con fines laborales. El anteproyecto se presentó al Parlamento.

El Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CETI) comenzó a desarrollar un proyecto en Convenio MTSS – AECID: “Apoyo a la política pública dirigida a erradicar el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso” para el logro de los siguientes objetivos:

- 1) Más adolescentes acceden al Permiso Laboral Adolescente, fundamentalmente en el interior y medio rural.
- 2) Elaboración del Listado de trabajos peligrosos actualizado y preparación de la Segunda Encuesta Nacional sobre Trabajo Infantil.
- 3) Funcionarios y representantes de organismos públicos y actores sociales conocen y promueven la legislación nacional sobre trabajo adolescente y los mecanismos de acceso del Permiso Laboral Adolescente de INAU, promoviendo las buenas prácticas de trabajo adolescente.

PROGRAMA: 402 – SEGURIDAD SOCIAL.

PROGRAMA: 500 – POLÍTICAS DE EMPLEO.

PROGRAMA: 501 – RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES.

OBJETIVOS:

Nombre: Fortalecimiento Institucional

Descripción: Fortalecer la infraestructura, las capacidades de las personas y de la gestión en general. Mejorar la imagen institucional.

Resultados:

En junio de 2016 se creó el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, habiéndose iniciado un importante proceso de sensibilización, capacitación y promoción de salud, y seguridad en todas las dependencias del MTSS, actuando directamente en la identificación de riesgos, recomendaciones preventivas, campañas de vacunación, contralor y supervisión de condiciones de trabajo de empresas tercerizadas o contratadas por el Ministerio. Cabe resaltar especialmente su participación en el trabajo conjunto iniciado con la Secretaría de Deportes a efectos de aplicar la “Pausa Activa”, como herramienta motivacional y de promoción de prácticas saludables en el lugar de trabajo.

Se inició el proyecto de implementación del GRP con el apoyo del Ministerio de Economía y Finanzas, abarcando los procesos de adquisiciones y proveeduría, presupuesto, financiero-contable, activo fijo, gestión de contratos y servicios, gestión vehicular y gestión de viáticos. Se contrató a la empresa de consultoría Quanam y se implementará el producto Odo, con las parametrizaciones y adecuaciones necesarias a partir de los requerimientos relevados en 2016 (etapa concluida).

Se concluyó la etapa de elaboración de procedimientos operativos de las Oficinas de Trabajo.

En DINATRA se definieron cambios en procedimientos principalmente en los sectores de Multas y en la Comisión de Clasificación de empresas, considerándose relevante los resultados obtenidos en el sector de Multas y Contencioso, se tramitaran expedientes en el 102% por encima de los del año 2015, se notificaran un 51,33% más, se cobraron un 35,18% más de multas por un monto superior en un 50% al registrado en el 2015.

Se realizaron adecuaciones salariales de los profesionales de DINATRA a los efectos de reducir inequidades (Ley N° 19.355, en sus Artículos 569, 470 y 471). Concretamente el objetivo de establecer esas partidas fue, por un lado, la equiparación en cuanto a la partida del 25% que era recibido por el 44% de los profesionales en igual función y, por otro, retener a los formados en las tareas de DINATRA, frente a llamados a concurso para puestos de trabajo con mejor remuneración.

Desde el punto de vista de la inversión en infraestructura tecnológica cabe mencionar muy especialmente que: se adquirió una solución convergente y centralizada de servidores que implican una mejora de recursos de un 450% respecto a los antiguos servidores; se estableció la creación de tres nuevas redes que aumentan el espectro de los futuros sistemas que surjan; se concretó el arrendamiento de un data center en el nuevo parque tecnológico de Pando, propiedad de Antel; como consecuencia del arrendamiento del nuevo data center, fue necesaria la adquisición de un nuevo dispositivo de *firewall*, el cual permitirá que todo tráfico de datos entrante y saliente sea controlado y filtrado por políticas de seguridad.

Quedó pendiente la implementación de la plataforma para acceder en tiempo real a las instancias de Negociación Colectiva con registro de la negociación al momento de estarse llevando a cabo por carencias en equipamiento informático a cubrir en 2017.

Se implementó con la nueva versión de Expediente electrónico un sistema de indicadores básico.

Se elaboró un mapa completo de la información que dispone el MTSS referente a empresas y trabajadores.

En materia de capacitación, los funcionarios de esta Secretaría de Estado participaron de 10 Cursos en el exterior, 73 Cursos de especialización a nivel nacional, 3 Talleres, 2 Jornadas técnicas, 3 Congresos y 15 Seminarios, alcanzando con ello a 1.582 cupos de formación.

En convenio con la CEPAL se especializaron funcionarios en temas estadísticos.

Se implantó un ambiente educativo virtual Moodle para la introducción del e-learning en el Ministerio.

En infraestructura edilicia se sustituyeron dos ascensores (uno en edificio Sede y otro en el edificio de 25 de mayo 377), se realizaron obras importantes en la Oficina de Rivera y refacciones varias en el edificio Sede (azotea, desagües, etc.), incluyendo mejoras de espacio de realización de audiencias y de iluminación en el área de atención individual.

Nombre: Modernización de la gestión de forma de ofrecer a los ciudadanos un servicio de calidad

Descripción: Mejorar los servicios de atención a la ciudadanía con mayores niveles de calidad en la atención.

Resultados:

Se puso a disposición el inicio de 12 trámites web del MTSS para facilitar el acceso a los mismos por parte de la ciudadanía (quedaron pendientes aquellos con restricciones de algún tipo, como legales, que hay que levantar).

Se avanzó en forma importante en la unificación de los registros laborales de MTSS y el BPS. Ello implicó, entre otras acciones, la definición de especificaciones técnicas sobre las modificaciones a realizar en los sistemas actuales del MTSS, la elaboración de propuesta para la transferencia de información y réplica desde BPS al MTSS, el análisis en base a un muestreo representativo de la concordancia de información de empresas entre BPS y MTSS, el análisis y procesamiento de datos de empresa y persona a migrar previo a la puesta en producción, el diseño de un nuevo modelo único y transversal de datos del MTSS y el análisis del modelo a replicar proporcionado por BPS.

Se puso en funcionamiento el Sistema de Gestión de denuncias de condiciones ambientales de trabajo y condiciones generales de trabajo de la Inspección General del Trabajo.

Se finalizó la Aplicación de Sistema de Laudos de Negociación Colectiva.

Se inició el proyecto de actuación inspectiva electrónica, habiendo realizado instancias preliminares de relevamiento de requerimientos,

quedando pendiente su continuación a partir del 2017 luego de la puesta en funcionamiento del Sistema de Gestión de denuncias ya mencionado.

Se trabajó en el rediseño de funcionalidades del Sistema Vía Trabajo en el marco del convenio con el INEFOP, incluyendo:

- Formulario de Culminación de ciclos educativos-ANEP
- Ley de Empleo Juvenil Formulario de Postulación
- Formulario declaración jurada caja bancaria
- Carga masiva postulantes Sistema Nacional de Cuidados

Quedó pendiente alcanzar la mejora de los tiempos necesarios para dar respuesta a los usuarios de Consultas laborales y Audiencias de conciliación individual, para lo cual se esperan cubrir 7 vacantes de profesionales (3 en Consultas y 4 en Audiencias).

En lo referente a comunicaciones a la ciudadanía, la página web del MTSS resulta fundamental como canal de difusión de noticias de interés general o particular, concretamente por ejemplo la información de los resultados de la 6ª ronda de Consejos de Salarios. En este período, de acuerdo a la herramienta Google Analytics, el sitio web del MTSS registró un total de 2.752.804 visitas de 1.213.642 usuarios (dispositivos diferentes).

A nivel de redes sociales, se aumentó la frecuencia de publicación e intercambio de mensajería en la cuenta institucional de Twitter@MTSSuy, promediando los 1.500 mensajes publicados en el año, y registrando un incremento de 3.000 seguidores en el período, alcanzando actualmente los 9.300. En tanto que el perfil institucional de Facebook cuenta con 4.390 seguidores, y cada publicación registra un promedio de alcance de 2.000 personas.

El Servicio de Atención Telefónica 0800 7171, que hasta marzo también brindó información de INDA, atendió un total de 67.340 llamadas. Por otra parte, se redirigieron y respondieron 560 correos electrónicos con consultas a través de contacto@mtss.gub.uy.

Se continúa trabajando en la adecuación y actualización permanente de la señalización y cartelera interna y externa de las sedes de Montevideo, y se instaló la correspondiente a las Oficinas de Trabajo del Interior en

Carmelo, Nueva Palmira, Rosario, Colonia, Libertad, Dolores, Ciudad del Plata, Castillos, Lascano y Fray Bentos.

III. Evaluación global de la gestión 2016

El principal desafío del año ha sido culminar la 6ta ronda de negociación colectiva. En esta instancia podemos afirmar que la misma se culminó con total éxito y con niveles de acuerdo ampliamente satisfactorios.

Se contribuyó a posicionar la temática del trabajo rural en las instancias de negociación colectiva y diálogo social en todo el territorio nacional (57 % de la conflictividad colectiva privada, fue resuelta en las Oficinas de Trabajo).

La nueva forma de trabajo conjunto e interinstitucional con el INEFOP ha arrojado buenos resultados que se evidenciaron en la instalación de tres centros de empleo gestionados por INEFOP; dos procesos de diálogo territorial en marcha en forma conjunta, acuerdos metodológicos para la orientación laboral, la prospección de necesidades de formación, la certificación ocupacional; ampliación de desarrollos y uso de la plataforma Vía Trabajo y la ampliación de fondos destinados a proyectos de inversión productiva.

En Seguridad Social, se continuó con el proceso de coordinación a fin de lograr una mejor inserción en los organismos internacionales de seguridad social y se comenzó un nuevo proceso destinado a lograr un mejor intercambio de información entre el BPS y las Cajas Paraestatales.

Los pilares con mayor impacto llevados a cabo en el 2016 por la IGTTSS fueron el dialogo tripartito permanente en la salud y seguridad en el trabajo, la modernización en la fiscalización, fundamentalmente en la unificación de Planilla de Control de Trabajo y Nómina y el Sistema General de Denuncias en todo el país.

La constitución de un sub grupo de trabajo para la elaboración de una Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, es un aspecto de avance y madurez del tripartismo en este ámbito. La concreción de los Servicios

de salud en un nuevo sector de la actividad (Grupo 7) y la capacitación de Delegados de Salud, son avances cualitativos muy importantes.

Se han consolidado los proyectos de cambio organizacional y mejora de gestión iniciados en 2015 y se comenzaron nuevos, trabajando a nivel transversal en todo el Inciso tanto en lo relativo a los procesos internos y mejora de infraestructuras como en aquellos que tienen como foco la ciudadanía y en particular lo relativo a los cometidos de la Organización. Si bien ya se han cumplido objetivos trazados de corto plazo, se espera que los resultados principales tengan mayor visibilidad en 2017 y 2018.

IV. Políticas de igualdad de género

IV.1. Cuadro resumen del crédito asignado a políticas de igualdad de género

AP	UE	Prog.	Objetivo Planteado en Inciso	Objetivo Planteado en UE	Indicador	Eje CNG	Pto. Asignado
	1	501				6	25.200

Observaciones: el presupuesto asignado que se indica en el cuadro anterior corresponde a gastos de funcionamiento, que no incluye partidas en sueldos. No es posible contabilizar –en parte por las limitaciones del SIIF- las partidas salariales de los funcionarios que dedican tiempo total o parcial en diseñar, planificar y ejecutar acciones para el logro de los objetivos en políticas de igualdad de género. Sólo en capacitación externa se ejecutaron aproximadamente 80.000 pesos.

IV.2. Acciones realizadas en materia de políticas de igualdad de género

Participación en el grupo de trabajo integrado conjuntamente con técnicos del MIDES, contribuyendo en la redacción de contenido jurídico

del decreto reglamentario del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (Decreto 117/016).

Desde la oficina jurídica de DINATRA se trabaja en conjunto con integrantes del MIDES, prestando asesoramiento sobre los aspectos laborales involucrados en la prestación de los servicios de cuidados.

Se trabajó en los Consejos de Salarios para incluir cláusulas de género, logrando que se acordaran 282 cláusulas referentes, vinculadas a acoso sexual, cuidados, no discriminación, salud sexual y reproductiva, violencia, entre otros.

Capacitación sobre Prevención y Sanción del Acoso Sexual laboral a jóvenes, referentes y supervisores en el marco del Programa Yo estudio y trabajo.

Integración del grupo de trabajo interinstitucional MTSS (DINAE-DINATRA), INAU, Sistema Nacional de Cuidados y PNUD. Promoción de medidas de corresponsabilidad y cuidados entre empresas, sindicatos y Estado.

Se realizaron dos “mesas de intercambio de buenas prácticas de corresponsabilidad” con participación del Estado, (MTSS, INAU, SNC, PNUD) empresas y sindicatos.

Participación en el Consejo Nacional de Género, espacio interinstitucional de definición y evaluación políticas públicas de género, con énfasis en el eje 5 liderado por MTSS “Empleo de Calidad y capacidades laborales” y eje 2 “Derecho a educación y cultura sin estereotipos de género”.

Participación en la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo. Entre otros coordinaron capacitaciones a través de INEFOP como medida sustitutiva a empresas infractoras (ley 18.516, discriminación, Acoso Sexual Laboral).

Se realizaron aportes al Decreto reglamentario de la ley de Prevención y Sanción del Acoso Sexual Laboral.

Se brindó asesoramiento a entidades públicas y privadas como ser: INAU, Aldeas Infantiles, INEFOP, Consejos Superiores Tripartitos públicos y privados (le presentó cláusulas de género), SUTD y Liga de Amas de

Casa (promoción de normativa de trabajo doméstico), Franco Mezzetta S.A, SUTIGA.

Se participó en la elaboración del proyecto de ley, que tuvo su origen en el Grupo de Trabajo Género del Banco de Previsión Social, y por el cual se crea el registro de deudores alimentarios en el ámbito de dicho organismo.

Se colaboró con el desarrollo de anteproyecto de Ley integral para las personas trans.

Capacitaciones en acoso sexual laboral en el marco del programa “Yo estudio y trabajo”. Estos cursos tienen como impronta de sensibilizar y capacitar en los conceptos “Cultura de trabajo para el Desarrollo” y de violencia en el trabajo.

Cabe señalar que del análisis de denuncias de acoso sexual recibidas, el 85,7% de las denuncias son realizadas por mujeres, demostrando en forma certera que es un tipo de violencia laboral de género.

V. Principales desafíos para el año 2017

Mantener la política de integrar grupos multidisciplinarios en el plan de mejora de las relaciones laborales, lo que permitirá evaluar dicha herramienta.

Generar instancias de capacitación sobre los Laudos vigentes para actividades que revisten cierta complejidad, como forma de contribuir al cumplimiento del mismo.

Culminar el proceso de elaboración de un compendio de beneficios incorporados en los Laudos, para disponer de la información completa, ordenada y resumida en forma sencilla, para la consulta de usuarios en general.

Concretar y culminar las mejoras de condiciones de atención a los usuarios en atención de Consultas y Audiencias Montevideo.

Avanzar en el despliegue de las acciones previstas en el convenio DINA E INEFOP que permitan profundizar el desarrollo de las políticas de empleo y formación profesional de forma armonizada y complementaria.

Implementar de todos los componentes del proyecto de fortalecimiento de la institucionalidad de la formación profesional. En particular realizar acuerdos nacionales interinstitucionales y tripartitos para el diseño de la Certificación Ocupacional a nivel nacional. Implementar el proyecto de cooperación sur con Argentina sobre criterios para la homologación de la certificación.

Reglamentar el capítulo de Sector Público de la ley de empleo juvenil y aportar recomendaciones para la reglamentación de Emprendimientos Juveniles.

Profundizar la integración de la perspectiva de género en las Políticas activas de empleo.

Proseguir desarrollando la herramienta del seguro de desempleo, articulándola con las políticas de empleo y formación profesional.

Lograr la celebración de un acuerdo entre el BPS y las cajas paraestatales que les permitan el intercambio de información para el mejoramiento de su gestión.

Avanzar en la regularización y adecuación de las cajas de auxilio a la normativa vigente, así como en el contralor de éstas y de los fondos complementarios.

Culminar proyecto de unificación de información de sistemas del BPS y MTSS para su puesta en producción a fines de 2017.

Culminar proyecto de implementación del GRP para su puesta en funcionamiento en enero de 2018.

Trámites en línea. Para aquellos trámites que ya tienen inicio en línea, se definieron las siguientes acciones:

- trabajar punta a punta 7 trámites
- asegurar la trazabilidad para 10 trámites
- cumplir con el modelo único en 9 trámites.

En relación a las notificaciones electrónicas, luego de haberse adoptado el criterio de implementación gradual comenzando con la constitución de domicilio electrónico para las empresas que sean intimadas por la

IGTSS, se espera: la aprobación del decreto que habilite al MTSS a establecer la obligatoriedad para la constitución de domicilio electrónico para empresas con personal, asegurar el canal de atención y asegurar el proceso interno para el trámite de constitución, asegurar la capacitación en la aplicación para todas las Oficinas a nivel nacional.

Avanzar en el proyecto de mejora de gestión de la actuación inspectiva y su trazabilidad mediante la estandarización del proceso y la información, la informatización de los registros y la generación de reportes e indicadores de gestión.

Completar la generación de indicadores y reportes de negociación individual.

Continuar con la mejora de infraestructura (eléctrica pisos faltantes), y oficinas del interior (Bella Unión, Rosario, Salto y Treinta y Tres).

Completar la implementación de la estructura organizativa de la IGTSS.

Informe de gestión 2016

INCISO: 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

UE: 001 - Dirección General de Secretaría

I. Misión

La Dirección General de Secretaría es responsable de brindar el apoyo necesario para la toma de decisiones por parte del Ministro para el cumplimiento de los cometidos sustantivos del Ministerio, coordinando las acciones de las restantes Unidades Ejecutoras entre sí y con el Jerarca del Inciso, en cuanto a la administración de los recursos humanos, materiales y financieros, a fin de un eficiente y eficaz gerenciamiento, proporciona asesoramiento en temática específica y especialmente referida a las normas y convenios laborales regionales e internacionales.

Fuente: SPE

II. Desempeño del año 2016¹

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMA: 500 - POLÍTICAS DE EMPLEO

PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS:

¹ Muchas de estas actividades se realizan en conjunto con otras Unidades Ejecutoras del Inciso, aportando desde la Dirección General liderazgo, recursos de TI y apoyo en la gestión así como otros activos necesarios para el logro de objetivos de UE y de Inciso.

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

Descripción: Liderar la mejora de la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en los aspectos vinculados a la planificación estratégica y organizativa, la gestión y desarrollo humano, la gestión de gobierno electrónico, la gestión de proyectos y procesos, 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:

En junio de 2016 se creó el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo habiéndose iniciado un importante proceso de sensibilización, capacitación y promoción de salud y seguridad en todas las dependencias del MTSS, actuando directamente en la identificación de riesgos, recomendaciones preventivas, campañas de vacunación, contralor y supervisión de condiciones de trabajo de empresas tercerizadas o contratadas por el Ministerio. Cabe resaltar especialmente su participación en el trabajo conjunto iniciado con la Secretaría de Deportes a efectos de aplicar la “Pausa Activa” como herramienta motivacional y de promoción de prácticas saludables en el lugar de trabajo.

Se inició el proyecto de implementación del GRP con el apoyo del Ministerio de Economía y Finanzas, abarcando los procesos de adquisiciones y proveeduría, presupuesto, financiero-contable, activo fijo, gestión de contratos y servicios, gestión vehicular y gestión de viáticos. Se contrató a la empresa de consultoría Quanam y se implementará el producto Odoon, con las parametrizaciones y adecuaciones necesarias a partir de los requerimientos relevados en 2016 (etapa concluida).

Se concluyó la etapa de elaboración de procedimientos operativos de las Oficinas de Trabajo (proyecto conjunto con DINACOIN).

Desde el punto de vista de la inversión en infraestructura tecnológica cabe mencionar muy especialmente que: se adquirió una solución convergente y centralizada de servidores que implican una mejora de recursos de un 450% respecto a los antiguos servidores; se estableció la creación de tres nuevas redes que aumentan el espectro de los futuros sistemas que surjan; se concretó el arrendamiento de un data center en el nuevo parque tecnológico de Pando, propiedad de Antel; como consecuencia del arrendamiento del nuevo data center, fue necesaria la adquisición de un nuevo dispositivo de firewall, el cual permitirá que todo tráfico de datos entrante y saliente sea controlado y filtrado por políticas de seguridad.

Se implementó con la nueva versión de Expediente electrónico un sistema de indicadores básico.

Se elaboró un mapa completo de la información que dispone el MTSS referente a empresas y trabajadores.

En materia de capacitación, los funcionarios de esta Secretaría de Estado participaron de 10 cursos en el exterior, 73 cursos de especialización a nivel nacional, 3 Talleres, 2 Jornadas técnicas, 3 Congresos y 15 Seminarios, alcanzando con ello a 1.582 cupos de formación.

En convenio con la CEPAL se especializaron funcionarios en temas estadísticos

Se implantó un ambiente educativo virtual Moodle para la introducción del e-learning en el Ministerio.

En infraestructura edilicia se sustituyeron dos ascensores (uno en edificio Sede y otro en el edificio de 25 de mayo 377), se realizaron obras importantes en la Oficina de Rivera y refacciones varias en el edificio Sede (azotea, desagües, etc.)

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 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cuanto a satisfacción de sus necesidades, calidad de atención, oportunidad, rapidez, en un entorno comfortable y en cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

Resultados:

Se puso a disposición el inicio de 12 trámites web del MTSS para facilitar el acceso a los mismos por parte de la ciudadanía (quedaron pendientes aquellos con restricciones de algún tipo, como legales, que hay que levantar).

Se avanzó en forma importante en la unificación de los registros laborales de MTSS y el BPS. Ello implicó, entre otras acciones, la definición de especificaciones técnicas sobre las modificaciones a realizar en los sistemas actuales del MTSS, la elaboración de propuesta para la transferencia de información y réplica desde BPS al MTSS, el análisis en base a un muestreo representativo de la concordancia de información de empresas entre BPS y MTSS, el análisis y procesamiento de datos de empresa y persona a migrar previo a la puesta en producción, el diseño de un nuevo modelo único y transversal de datos del MTSS y el análisis del modelo a replicar proporcionado por BPS.

Se puso en funcionamiento el Sistema de Gestión de denuncias de condiciones ambientales de trabajo y condiciones generales de trabajo de la Inspección General del Trabajo.

Se finalizó la Aplicación de Sistema de Laudos de Negociación Colectiva.

Se inició el proyecto de actuación inspectiva electrónica, habiendo realizado instancias preliminares de relevamiento de requerimientos, quedando pendiente su continuación a partir del 2017 luego de la puesta en funcionamiento del sistema de gestión de denuncias ya mencionado.

Se trabajó en el rediseño de funcionalidades del Sistema Vía Trabajo en el marco del convenio con el INEFOP, incluyendo:

- Formulario de Culminación de ciclos educativos-ANEP
- Ley de Empleo Juvenil Formulario de Postulación
- Formulario declaración jurada caja bancaria
- Carga masiva postulantes Sistema Nacional de Cuidados

III. Evaluación global de la gestión 2016

Se han consolidado los proyectos de cambio organizacional y mejora de gestión iniciados en 2015 y se comenzaron nuevos, trabajando a nivel transversal en todo el Inciso tanto en lo relativo a los procesos internos y mejora de infraestructuras como en aquellos que tienen como foco la ciudadanía y en particular lo relativo a los cometidos de la organización. Si bien ya se han cumplido objetivos trazados de corto plazo, se espera que los resultados principales tengan mayor visibilidad en 2017 y 2018.

IV. Políticas de igualdad de género

En temas de capacitación, dos funcionarias iniciaron el Diploma de Posgrado en Género y Políticas públicas (Facultad de Ciencias Sociales) y dos participaron en el Diploma Introductorio Virtual en Género y Políticas Públicas (FLACSO).

V. Principales desafíos para el año 2017

Culminar proyecto de unificación de información de sistemas del BPS y MTSS para su puesta en producción a fines de 2017.

Culminar proyecto de implementación del GRP para su puesta en funcionamiento en enero de 2018.

Trámites en línea. Para aquellos trámites que ya tienen inicio en línea, se definieron las siguientes acciones:

- trabajar punta a punta 7 trámites
- asegurar la trazabilidad para 10 trámites
- cumplir con el modelo único en 9 trámites.

En relación a las notificaciones electrónicas, luego de haberse adoptado el criterio de implementación gradual comenzando con la constitución

de domicilio electrónico para las empresas que sean intimadas por la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS), se espera: la aprobación del decreto que habilite al MTSS a establecer la obligatoriedad para la constitución de domicilio electrónico para empresas con personal, asegurar el canal de atención y asegurar el proceso interno para el trámite de constitución, asegurar la capacitación en la aplicación para todas las oficinas a nivel nacional.

Avanzar en conjunto con la IGTSS en el proyecto de mejora de gestión de la actuación inspectiva y su trazabilidad, mediante la estandarización del proceso y la información, la informatización de los registros y la generación de reportes e indicadores de gestión.

Completar la generación de indicadores y reportes de negociación individual.

Continuar con la mejora de infraestructura (eléctrica pisos faltantes), y Oficinas del Interior (Bella Unión, Rosario, Salto y Treinta y Tres).

Informe de gestión 2016

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 del asesoramiento en materia salarial y laboral con el objetivo de asegurar la justicia y la paz social.

Fuente: SPE

II. Desempeño del año 2016

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS:

Nombre: Contribuir al desarrollo e implementación de herramientas para la gestión de la información.

Descripción: Facilitar y acceder a la información disponible, en tiempo real y sistematizada de acuerdo a las necesidades de los usuarios. Contar con indicadores de gestión. Informatizar la gestión en el ámbito de la negociación colectiva.

Resultados:

Los indicadores de gestión se procesan en forma artesanal o se cierran de esa manera como es el caso de la División Consultas, que toma los datos de APIA y Agendarse.

Quedó pendiente – La implementación de la plataforma para acceder en tiempo real a las instancias de Negociación Colectiva con registro de la negociación al momento de estarse llevando a cabo.

Razones - no disponer de los notebooks en las salas de reuniones, tal como se había programado para ejecutar el objetivo.

Nombre: Equipar y mantener lugares de trabajo en forma acorde a la funcionalidad de cada sector y su personal.

Descripción: Contar con espacios adecuados en cuanto a ventilación, iluminación, temperatura y seguridad. Adecuar los espacios de atención a las exigencias normativas.

Hubo mejoras en la iluminación del área de atención individual de DINATRA, en sede Juncal producto de renovar la instalación eléctrica y las luminarias en las oficinas y la zona de atención al público.

En 25 de Mayo se corrigió el cableado y se realizó mantenimiento edilicio, mejorando varios aspectos.

Quedó pendiente – la adquisición de notebooks mencionada y la colocación de equipos de aire acondicionado en oficinas, el cambio de aberturas en el frente de 25 de Mayo y contra frente de un sector en Juncal.

Razones – definición de prioridades.

Se considera relevante – nuevo ascensor en el edificio de 25 de Mayo, que mejoró notablemente el acceso a los lugares de trabajo de los delegados del PE y fundamentalmente al 3er. piso, al cual se llegaba subiendo un último tramo por escalera.

Nombre: Contribuir a la mejora las Relaciones Laborales.

Descripción: Impulsar el cumplimiento de los mecanismos de prevención y solución de conflictos.

Resultados:

En el 95% de los conflictos atendidos en Negociación Colectiva, se desempeñó un rol preventivo evitando la conflictividad manifiesta. En esos casos se dispararon los mecanismos previos y se encontraron acuerdos. Se recibe la comunicación previa a un posible conflicto y se instala el ámbito de discusión de la causa anunciada, desmotivando el mismo.

En los Consejos de Salarios se trabajó en la construcción de cláusulas de mediación y conciliación de conflictos buscando perfeccionar las existentes en los acuerdos o convenios del Consejo de Salarios.

En varias oportunidades se incentiva la no innovación de ninguna de las partes, la capacitación que permita lograr buen intercambio al mejorar las comunicaciones, el ámbito del Ministerio en garantía de procesos de cambio que se impulsen o el abordaje de temas que pueden culminar en conflicto, buscando evitarlo al dar participación a los trabajadores.

Se considera relevante – la realización de jornadas de capacitación o mesas redondas que cuentan con la asistencia de los actores sociales y la conformación de grupos de trabajo interdisciplinarios que actúan fuera de la urgencia de resolver un conflicto. Fueron creados con el objetivo de mejorar el relacionamiento laboral en empresas en las que se visualiza un alto grado de confrontación entre empresa/mandos y trabajadores. DINATRA junto a los delegados del PE, convoca a los actores sociales (empresa, sindicato de base, sindicato de rama) e integra a DINA, INEFOP e IGTSS. Se realizan audiencias en las que se detectan los puntos críticos y se programa capacitación y/o inspecciones tendientes a corregirlos. Son un ejemplo de mejoras LIFAN y YASAKI, empresas que debieron abordar procesos complejos sin que se instalara la dinámica del conflicto.

Nombre: Fortalecer el desempeño de la División Negociación Colectiva

Descripción: Promover encuentro de partes involucradas para obtener conocimientos fundados sobre la realidad de distintos sectores de

actividad. Participar en la construcción de alternativas que contribuyan a sostener las fuentes de trabajo. Capacitar a los delegados del Poder Ejecutivo en las herramientas disponibles para atender las situaciones de conflicto que se presentan, así como en materia jurídica y propia de su gestión, investigando las ofertas de mercado, de la ENAP-ONSC y promoviendo instancias con docentes. Colaborar en el diseño de condiciones de trabajo apegadas al trabajo decente. Controlar aspectos jurídicos y su aplicación práctica en los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios.

Resultados:

En varias oportunidades junto a otros organismos, se tomó contacto con sectores de actividad que mostraron debilidades contribuyendo en la construcción de alternativas. Con participación directa del Ministro de Trabajo y Seguridad Social se ha actuado (se continúa) con las cámaras empresariales y los sindicatos involucrados en el sector de la pesca y el transporte de carga por carretera.

La capacitación de los delegados del PE se realizó en varias jornadas realizadas en la sede del MTSS por DINATRA, en las que expusieron docentes universitarios de trayectoria reconocida en el derecho laboral y particularmente en los diversos aspectos abordados que participaron en forma gratuita. Resultó capacitado el 100% de los profesionales, agregándose a dichas jornadas la asistencia en forma individual a cursos externos.

Todas las decisiones de los Consejos de Salarios (acuerdos tripartitos o sometidos a votación o convenios colectivos) se sometieron al control de los aspectos jurídicos y del cumplimiento con los lineamientos del PE, en forma previa a la firma del documento definitivo.

Se considera relevante el comienzo de una actividad concebida como un taller con participación de Jueces laborales y de los Presidentes de los grupos de los Consejos de Salarios. Se basa en un intercambio sobre la dinámica de la construcción, redacción, posibles interpretaciones y consecuencias a nivel judicial y, fundamentalmente, en visualizar la importancia del contenido y la redacción de los Laudos que recogen las

decisiones de los Consejos de Salarios y, como tales, se convierten en ley. Claramente resultó justificada la revisión previa a la firma definitiva, a cargo de la Unidad de Apoyo (jurídica), los acuerdos que se suscriben por los actores sociales en el ámbito del MTSS.

Nombre: Mejorar tiempos de respuestas para agendar Consultas y Audiencias de Conciliación

Descripción: Fortalecimiento de las capacidades institucionales en lo relativo a personal suficiente y capacitado, procesos de trabajo adecuadamente definidos y un adecuado ambiente de trabajo para poder atender la demanda de los servicios.

La capacitación de los funcionarios de DINATRA fue un objetivo cumplido tanto para los profesionales que recibieron jornadas de jurisprudencia o de conocimientos específicos sobre aspectos vinculados a su tarea, como para los administrativos que recibieron cursos de la ENAP.

Se trabajó en el diseño de procesos, desde su inicio en un sector hasta culminar su pasaje por DINATRA con la participación de los funcionarios involucrados en los mismos. Fueron analizados con la consecuente definición de cambios, procedimientos e instructivos, los sectores de Multas, con ingreso en Audiencias Individuales, y la Comisión de Clasificación de empresas.

Se considera relevante los resultados obtenidos en el sector de Multas y Contencioso de DINATRA. En efecto, los cambios en el proceso cumplido y el procedimiento aplicado (sin aumentar la dotación) fueron determinantes para que se tramitaran expedientes en el 102% por encima de los del año 2015, se notificaran un 51,33% más, se cobraron un 35,18% más de multas por un monto superior en un 50% al registrado en el 2015.

Se cubrieron las vacantes provenientes del año 2014 en el transcurso del mes de diciembre de 2016, por lo cual el año transcurrió sin contar con el personal suficiente para realizar una gestión eficiente.

Quedó pendiente - alcanzar la mejora de los tiempos necesarios para dar respuesta a los usuarios.

Razones – Cubrir las vacantes de 7 profesionales (3 en Consultas y 4 en Audiencias, un 25% de los necesarios) un mes después de culminado el período en cuestión.

Nombre: Involucrar a los actores sociales en el seguimiento de programas de capacitación y de inserción en el sistema educativo formal.

Descripción: Involucrar a los actores sociales en el seguimiento de programas de capacitación y de inserción en el sistema educativo formal, para lograr mejor calidad en el trabajo en beneficio de empresas y la sociedad en su conjunto y del crecimiento personal de los trabajadores, públicos y privados.

Los Consejos de Salarios continuaron orientados a la discusión de la aplicación de los lineamientos y el mantenimiento de condiciones de trabajo adquiridas. Fue de gran dificultad trasladar a los acuerdos otro tipo de definiciones, salvo las de género o prevención de conflictos o en salud. No hubo una corriente favorable a establecer acuerdos de certificación de competencias o de facilitar mediante recursos especiales la inserción de los trabajadores en el sistema formal de educación.

Nombre: Contribuir al desarrollo de los vínculos laborales y el relacionamiento de las partes mediante la negociación colectiva.

Descripción: Contribuir al desarrollo de los vínculos laborales y el relacionamiento de las partes a través de la convocatoria de los Consejos Superiores Privado y Público y de los Consejos de salarios.

En el año se convocó a 5 Mesas Coordinadoras del Consejo Superior Tripartito, a 6 sesiones del Consejo Superior Tripartito y se realizaron 4562 audiencias en Negociación Colectiva, entre las dedicadas a la mediación en conflictos o en la formulación de los ajustes salariales.

En la segunda y tercera etapa de la Sexta Ronda del Consejo de Salarios, enero y julio – setiembre 2016 respectivamente, en las 152 mesas de negociación de los consejos de salarios se logró un 92,76% de acuerdos,

tripartitos o entre empleadores y trabajadores por encontrarse fuera de los lineamientos.

Se convocó a 11 sesiones del Consejo Superior Público y hubo múltiples instancias de negociación a nivel de las Intendencias y del grupo de negociadores públicos.

Nombre: Adecuar salarios a responsabilidades de los profesionales y actualizar habilidades y conocimientos

Descripción: Tender a reducir las desigualdades salariales atendiendo la especificidad de las funciones y el compromiso de los funcionarios. Profesionalizar y capacitar.

Logros - las partidas presupuestadas tendientes a la adecuación salarial a la función desempeñada por los funcionarios profesionales, con el objetivo de reducir condiciones desiguales entre profesionales de DINATRA o entre éstos y los de otras direcciones del mismo Ministerio, fueron reguladas por la Ley N° 19.355, en sus Artículos 569, 470 y 471. De acuerdo a lo establecido en dichos artículos 28 profesionales pasaron a recibir el 25% sobre su salario, 14 el adicional del 10% por su condición de Presidentes de Grupos en los Consejos de Salarios y 23 un adicional de \$10.000 por incompatibilidad con el ejercicio particular del derecho laboral.

El objetivo de establecer esas partidas fue, por un lado, la equiparación en cuanto a la partida del 25% que era recibido por el 44% de los profesionales en igual función y, por otro, retener a los formados en las tareas de DINATRA, frente a llamados a concurso para puestos de trabajo con mejor remuneración. DINATRA atiende usuarios en condiciones de vulnerabilidad importante cuando concurren individualmente o de poder desatar un conflicto si se trata de un colectivo. En cualquier caso, debe contar con el personal suficiente y debidamente capacitado, sin disminuir la importancia de la experiencia adquirida. De ahí surgió el objetivo de incentivar la permanencia de los funcionarios.

Frente a la última instancia de concurso se presentaron solamente dos de los profesionales de DINATRA, evidenciando la preferencia por permanecer en la Unidad de los que no lo hicieron, asegurando de esa manera la prestación del servicio.

III. Evaluación global de la gestión 2016

Destacamos:

- La respuesta positiva de los delegados ante los Consejos de Salarios a ajustarse a procedimiento con diseño específico para atender las 118 mesas de negociación a partir del mes de julio de 2016. Se destinó a profesionales de grupos sin actividad intensa a apoyar las audiencias en grupos con más de 10 unidades de negociación. Se mantuvo la obligación de someter todos los preacuerdos a revisión de los aspectos jurídicos, asignando destinatarios de los mismos en la Unidad de Apoyo para distribuir la carga de trabajo y lograr respuestas rápidas. Recayó en la Unidad Estadística el análisis de las variables de ajuste y beneficios en forma previa a la firma. Se realizó el seguimiento de la incorporación de cláusulas de no traslado a precios si correspondía, y de aplicar el modelo para anunciar los correctivos y salvaguardas previstas en los lineamientos. Todos acompañaron contribuyendo al cumplimiento de los objetivos.
- La cantidad y el contenido de las reuniones en los Consejos que fue destacado por las partes como sin antecedentes.
- El alto porcentaje de acuerdos logrados (95% en la etapa de julio).
- El mantenimiento de los grupos de trabajo interdisciplinarios para el plan de mejora del relacionamiento laboral.
- La capacitación a los profesionales de DINATRA, brindada por docentes profesionales de reconocida trayectoria, que respondieron a la invitación participando en forma gratuita y los talleres con Jueces laborales.
- Las jornadas de capacitación para los funcionarios de Dirección Nacional de Coordinación en el Interior (DINACOIN) que cuentan

con la participación de los Delegados del PE en DINATRA, que forman parte de los Grupos de los Consejos de Salarios y exponen sobre el contenido de los Laudos vigentes.

- La realización de las Jornadas de formación para los delegados del PE y los actores profesionales vinculados a los Consejos de Salarios.
- Con Agestic se cumplió en tiempo y forma con la puesta en línea del “Inicio” de los 5 trámites previstos.

IV. Políticas de igualdad de género

Han participado de la Comisión Nacional de Género dos profesionales en representación de DINATRA.

DINATRA participó del grupo de trabajo integrado conjuntamente con técnicos del MIDES, contribuyendo en la redacción de contenido jurídico del decreto reglamentario del SNIC (Dec. 117/016).

Desde la oficina jurídica de DINATRA se trabaja en conjunto con integrantes del MIDES, prestando asesoramiento sobre los aspectos laborales involucrados en la prestación de los servicios de cuidados.

También se integra el grupo de trabajo interinstitucional de infancia que analiza aspectos relacionados a la licencia maternal (común y en casos de prematuridad), lactancia y cuidados parentales.

Se trabajó en los Consejos de Salarios para incluir cláusulas de género, logrando que se acordaran 282 cláusulas referentes, vinculadas a acoso sexual, cuidados, no discriminación, salud sexual y reproductiva, violencia, entre otros.

V. Principales desafíos para el año 2017

Mantener la política de integrar grupos multidisciplinarios en el plan de mejora de las Relaciones Laborales, lo que permitirá evaluar dicha herramienta.

Generar instancias de capacitación sobre los Laudos vigentes para actividades que revisten cierta complejidad, como forma de contribuir al cumplimiento del mismo.

Culminar el proceso de elaboración de un compendio de beneficios incorporados en los Laudos, para disponer de la información completa, ordenada y resumida en forma sencilla, para la consulta de usuarios en general.

Concretar y culminar las mejoras de condiciones de atención a los usuarios.

Concretar la cobertura de un porcentaje de las vacantes que se generaron por retiros de profesionales y administrativos de DINATRA durante los años 2015 y 2016 (por jubilación, pasaje en comisión, etc.). Esto es imprescindible para cumplir los objetivos y que no se vea comprometida la gestión.

Ampliar y generar más capacitación para profesionales y administrativos a través de cursos solicitados a la ENAP, y de las jornadas dictadas por docentes universitarios en apoyo a la Unidad, continuando con la concurrencia de los actores sociales.

Informe de gestión 2016

INCISO: 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

UE: 003 - Dirección Nacional de Empleo

I. Misión

La Dirección Nacional de Empleo es una unidad ejecutora del MTSS promotora y orientadora de políticas públicas activas de empleo y formación profesional que contribuyan a la construcción de una cultura del trabajo para el desarrollo y que promuevan oportunidades de trabajo decente para la sociedad en general desde una perspectiva de derechos. Promueve programas, servicios y acciones articulando y generando acuerdos con las otras Unidades Ejecutoras, otros organismos y actores del mundo del trabajo, en el ámbito nacional y regional con fuerte énfasis en la descentralización territorial, para contribuir al desarrollo integral de las personas, de acuerdo a las estrategias de desarrollo productivo, innovador y creativo del país.

Fuente: SPE

II. Desempeño del año 2016

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMA: 500 - POLÍTICAS DE EMPLEO

OBJETIVOS:

Nombre: Incorporar los valores institucionales en el diseño y ejecución de políticas y programas del INEFOP.

Descripción: Valores institucionales reflejados en las políticas y programas de INEFOP.

- La incorporación de valores en los ámbitos de INEFOP implica un proceso gradual y permanente de negociación y acuerdos, que al momento se ha materializado en:
 - ✓ Firma de un convenio específico MTSS – INEFOP en el mes de febrero 2016. El mismo tiene por objeto la mejora sustancial en la atención a la población usuaria de los servicios INEFOP – DINAE, mediante la complementariedad de las herramientas gestionadas por cada parte, propendiendo a la conformación de una ventanilla única de atención en los territorios. Como experiencia piloto, el acuerdo se ha ejecutado en tres territorios: Durazno, Maldonado y Salto.
 - ✓ Conformación y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Convenio y equipos técnicos integrados por ambas instituciones para llevar adelante las diferentes acciones acordadas.
 - ✓ Proceso de selección de empresa consultora que hará la evaluación del convenio en marcha.
 - ✓ Impulso de los valores en la gestión de los Centros Técnicos Territoriales (Maldonado, Salto y Durazno), en los convenios territoriales tripartitos (Cerro Largo y Canelones), en los territorios donde hay funcionamiento conjunto (Colonia, Lavalleja y Artigas), y en la gestión de los Comités Departamentales.
 - ✓ Acuerdos conceptuales en la política de orientación laboral: validación de diseño curricular para la formación de orientadores laborales en proceso; organización conjunta con INEFOP del Seminario “Orientación, una política activa de empleo”.
 - ✓ Acuerdos de trabajo en políticas de empleo juvenil: Unidad de Gestión de la Ley de Empleo Juvenil (UGL), conformada por un equipo de funcionarios de DINAE INEFOP; trabajo en conjunto con INEFOP en el marco del Programa Yo Estudio y Trabajo.
 - ✓ Apoyo a Comités Sectoriales de INEFOP de Turismo y Metalúrgico en materia de formación y certificación.

- Proyecto de fortalecimiento institucional MTSS (DINAE DINATRA) INEFOP iniciado. Entre sus objetivos se señala el fortalecimiento de la institucionalidad de las políticas públicas de empleo, formación profesional y certificación laboral, en el marco de una cultura del trabajo para el desarrollo.

Nombre: Promover la incorporación de los valores institucionales en el diseño y ejecución de políticas y programas en aquellos ámbitos en donde la DINAE tenga representación.

Descripción: Valores y conceptos institucionales reflejados en los servicios y programas que otros organismos ejecutan, ámbitos en los cuales la DINAE tenga representación.

- Coordinación y secretaría técnica de la Comisión Técnica de Promoción del Trabajo Decente Juvenil, y las sub comisiones. Organización de mesas de trabajo y elaboración de documentos sobre trabajo joven rural y sobre zafralidad.
- Liderazgo del Programa Yo Estudio y Trabajo en las reuniones de Comisión Técnica así como en las subcomisiones; desarrollo de cuarta edición del Programa Yo Estudio y Trabajo e inicio de la quinta edición.
- Asesoramiento para la realización de prácticas formativas remuneradas en el marco de propuestas de formación dual en instituciones públicas y privadas.
- Integración del Comité de Dirección Programa AGORA de orientación, capacitación e inclusión laboral de personas ciegas. Propuesta de trabajo para el período 2016-2017.
- Programa Culminación de Ciclos Educativos: definición de estrategia de constitución de los grupos bajo las diferentes modalidades del programa. Colaboración en la coordinación en la etapa de ingreso a Vía Trabajo.
- Participación en la Red de Gestión de Personas por competencias - Nodo Uruguay. Elaboración de documento de propuesta de 10 competencias claves para la Cultura del Trabajo para el Desarrollo.

- Aplicación del Modelo Prospectiva Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial de Brasil (SENAI) – OIT en coordinación con UTU, INEFOP, OPP, con participación de actores sociales.
- Participación en la Mesa interinstitucional INR / DINALI - MEC – MIDES- MTSS/DINAE. Población privada de libertad. Acuerdos para la puesta en funcionamiento de aula móvil. Articulación con SEDHU, en coordinación con INEFOP para atención de población refugiada.
- Convenio con la ONG El Abrojo – Apoyos a la inserción laboral formal y capacitación de población con dificultades de inserción comprendida en el Programa Objetivo Empleo.
- Coordinación con MIDES/Dirección de Economía Social para la atención de los egresados del Programa Uruguay Trabajo a través de la red de Centros Públicos de Empleo.
- En materia de Empleo Verdes: participación en grupo interinstitucional de Trabajo (GIT) sobre Economía Verde e Inclusiva; participación en la Comisión Técnica Asesora de Medio Ambiente (COTAMA), redacción del proyecto de Ley de Residuos; presentaciones públicas del Informe “Empleos Verdes para el desarrollo sostenible. El caso Uruguayo”; participación en el Consejo Sectorial de la Minería de Ágatas y Amatistas; apoyo a acciones de reconversión de empresas del Río Santa Lucía; liderazgo del proyecto del MTSS sobre Gestión de Residuos.
- Participación en distintas instancias de trabajo y coordinaciones de políticas orientadas al trabajo rural con INC, MGAP, CETP/UTU y otras instituciones públicas y privadas, así como organizaciones de trabajadores.

Nombre: Incorporar valores institucionales en el diseño y ejecución del Sistema Nacional de Cuidados.

Descripción: Valores institucionales reflejados en el diseño y ejecución del Sistema Nacional de Cuidados.

- Integración del "grupo de trabajo interinstitucional" MTSS (DINAE-DINATRA), INAU, Sistema Nacional de Cuidados y PNUD.

- Validación del Perfil Profesional Cuidador/a y planificación de la Certificación competencias laborales, en coordinación con el INEFOP en Montevideo, Salto y Paysandú. Se prevén 150 personas certificadas.

Nombre: Lograr el cumplimiento de los acuerdos estratégicos y operativos con los gobiernos departamentales.

Descripción: Mejora de los acuerdos de trabajo inter institucional. Mecanismos de seguimiento, control y ajustes.

- Nuevos acuerdos de trabajo con Intendencias: Montevideo, Paysandú, Río Negro, Salto, Maldonado, Canelones, Lavalleja, Rivera, Colonia y Cerro Largo. Gestión permanente de los CePEs.
- Intendencias de Canelones y Montevideo contratan 15 jóvenes en el marco del Programa Yo Estudio y Trabajo.

Nombre: Promover, orientar y contribuir a la implementación efectiva de políticas públicas activas de empleo y Formación Profesional.

Descripción: Promover la efectividad de la implementación de las políticas, programas y servicios, atendiendo la intermediación laboral, la orientación laboral, la formación profesional y apoyo a emprendimientos productivos.

- Revisión y mejora de los diseños de programas de Orientación Laboral, Intermediación Laboral, Formación Profesional y apoyo a los Emprendimientos Productivos. Mejora del registro en Vía Trabajo. Toda la información de los servicios incorporada en Vía Trabajo.
- Nuevos desarrollos en Vía Trabajo.
- Aprobación de proyectos de cooperación sur sur Argentina Uruguay sobre homologación de competencias laborales de los trabajadores y sobre fortalecimiento de las políticas de empleo juvenil en el Río de la Plata, a ser llevados por ambos ministerios de trabajo en 2017.
- Integración del equipo MERCOSUR del MTSS; elaboración de términos de referencia e implementación del llamado a consultorías internacionales en materia de análisis regionales del mercado de

trabajo, en sectores construcción y hotelero gastronómico; condiciones regionales para la homologación de competencias laborales y sobre orientación laboral a migrantes de la región.

- Sistematización de antecedentes y elaboración de propuesta de política para la articulación entre educación y trabajo: Formación Dual.
- Capacitación, asistencia técnica y acompañamiento a los Centros Técnicos de Empleo para la prestación de servicios, en coordinación con INEFOP.
- Capacitación en el uso de clasificadores de Ramas de actividad, Ocupación y Educación para operadores de CePES, CEFOP y técnicos de INEFOP del nivel central, con el INE.
- Apoyo y asistencia a CePES, CEFOP, trabajadores, empresas y entidades capacitadoras sobre el uso de la herramienta Vía Trabajo.
- Diseño del modelo de servicios dirigidos a MIPYMES en los centros técnicos, que incluye acciones de orientación, asesoramiento, asistencia técnica y financiamiento conjuntamente con representantes designados desde INEFOP.
- En proceso de elaboración, propuesta para la ejecución de Fondos Rotatorios a ser ejecutados por los centros técnicos. Elaboración en proceso de propuesta para incorporar módulo de servicios a MIPYMES en Vía Trabajo.
- Ejecución de programas de financiamiento a emprendimientos productivos: Proyectos de Inversión Productiva y Fondos Rotatorios Solidarios Locales.
- Experiencia piloto de ejecución conjunta del Programa de Inversión Productiva (PIP) por DINAE, Centro de Empleo y Formación Profesional y la Intendencia de Salto.
- Contratos subsidiados y todas las Prácticas Formativas están registrados en Vía Trabajo

Nombre: Profundizar la perspectiva de género en políticas públicas de empleo y formación profesional, así como la mirada a otros colectivos específicos.

Descripción: Reducir desigualdades y brechas formativo-laborales, de personas pertenecientes a los diferentes colectivos específicos para su mejor inserción en el mercado de trabajo (juventudes, trabajadores rurales y personas con discapacidad). Promover la sensibilización y capacitación en prevención de acoso sexual laboral a los actores del mundo del trabajo. Promover la conciliación entre la vida familiar y laboral con corresponsabilidad entre los actores del mundo del trabajo.

- Corresponsabilidad: Integración del "grupo de trabajo interinstitucional" MTSS (DINAE-DINATRA), INAU, Sistema Nacional de Cuidados y PNUD. Validación de formulario de "relevamiento de necesidades de cuidados de trabajadores y trabajadoras" que se aplicó a 3 empresas seleccionadas (MIRTRANS; MACROMERCADO y TATA).
- Promoción de las responsabilidades compartidas de la vida familiar, personal y laboral entre Estado, mercado y familias promoviendo la corresponsabilidad y la reorganización de roles.
- Se realizaron dos "mesas de intercambio de buenas prácticas de corresponsabilidad" con participación del Estado (MTSS, INAU, SNC), PNUD, empresas y sindicatos en las que participaron 70 personas en total.
- Transversalización de la perspectiva de género trabajada en las unidades organizativas de DINAE, con énfasis en las políticas activas de empleo de jóvenes, la Plataforma Vía Trabajo, los CePEs y Registro de Obra Pública.
- Miembro del Consejo Nacional de Género, eje 2 "Derecho al acceso a educación y cultura sin estereotipo de Género", y eje 5 "Derecho al empleo de calidad y al desarrollo de capacidades laborales".
- Integración de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo. En 2016 la CTIOTE realizó 20 reuniones en las que entre otros coordinó con IGTSS capacitaciones a través de INEFOP como medida sustitutiva a empresas infractoras (ley 18.516, discriminación, Acoso Sexual Laboral). La CTIOTE apoyó las capacitaciones ofrecidas por INEFOP en Acoso Sexual laboral y en discriminación a las empresas infractoras de la ley de Obra Pública.

Aporte al Decreto reglamentario de la ley de Prevención y Sanción del Acoso Sexual Laboral en la que se acordó que el MTSS referenciará los contenidos de las capacitaciones a dictar por mandato IGTSS.

- Participación en la Comisión Interinstitucional Ruralidad INMUJERES.
- Programa Yo estudio y Trabajo: Capacitación a supervisores de jóvenes, referentes y jóvenes en normativa de Acoso Sexual Laboral; incorporación de acciones afirmativas en el interior del país; matriz de inclusión para análisis de los puestos de trabajo.
- Análisis de trabajo zafral para sector turismo y rural.
- Elaboración de la sistematización de los resultados del Seminario "La cultura del trabajo y las políticas activas de empleo destinadas a los y las jóvenes rurales".
- Participación en la mesa Interinstitucional de educación, cultura y trabajo para personas en conflicto con la ley.
- Se ejecutaron 4 talleres de capacitación sobre trabajo independiente orientado a grupo de internos del centro de internación Las Rosas en conjunto con CeFOP Maldonado, en el marco de la experiencia piloto del "Programa de Inclusión y Justicia" de OIT. Las temáticas abordadas en los talleres fueron: gestión de unidades productivas, formalización de empresas, asociativismo y trabajo en red a través de información y herramientas para la creación, consolidación y/o fortalecimiento de unidades productivas.

Nombre: Contribuir a mejorar la articulación interna entre las Unidades Ejecutoras del Inciso.

Descripción: Intercambio, coordinación y complementación con las otras Unidades Ejecutoras para el mejor desarrollo de las políticas institucionales.

- Participación en la Unidad Rural del Ministerio (asesoramiento, coordinación, diseño y organización de actividades).
- Participación del Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil - CETI.
- Programa Yo estudio y Trabajo (PYEYT): coordinación con IGTSS, Centro de cómputos, Gerencia Comunicaciones, Unidad Estadística.

- Participación del equipo de Trabajo de Juventudes transversal al MTSS coordinado por Secretaría del Ministro.
- Diálogo territorial, coordinación con DINACOIN

Nombre: Mejorar la infraestructura y las condiciones de trabajo.

Descripción: Dotación de los recursos materiales y tecnológicos necesarios.

- Se instalaron 4 aires acondicionados, 15 computadoras y 5 Impresoras.

Nombre: Mejorar el diseño y el clima organizacional, y el capital humano.

Descripción: Promoción de un ambiente y clima de trabajo que favorezca el desempeño y el logro de objetivos y resultados. Ajuste del diseño organizacional y de las funciones de las personas de la organización, en función de los nuevos objetivos estratégicos.

- Revisión y actualización de la estrategia institucional y la organización del trabajo a través de 12 reuniones, de la dirección con los coordinadores de divisiones y departamentos, y 2 reuniones ampliadas entre Junio y Diciembre. Innovación en la organización del trabajo.
- Participación de 65 funcionarios en diferentes instancias de capacitación, seminarios y jornadas sobre economía verde, movilidad laboral y servicios de empleo, intermediación laboral, empleo juvenil, perspectiva de género, discapacidad, diálogo social local, metodologías de descripción de puestos de trabajo, metodologías de prospección, entre otros.
- ONSC, Certificación Uruguay Concurra, Integración de Tribunales (una funcionaria).
- Capacitación a funcionarios de CePEs y CEFOPs sobre los distintos servicios.
- Inducción a administrativos de INEFOP que trabajan en territorio.
- Capacitación a representantes DINAE en los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional.

Nombre: Promover la mejora continua de la gestión orientada a resultados.

Descripción: Desarrollo de buenas prácticas de gestión por resultados, a nivel estratégico y operativo, de nivel central y territorial, de la planificación, monitoreo y evaluación.

- Validación de la Planificación Estratégica DINAE 2015 – 2019.
- Formulación y validación del Plan Operativo Institucional 2016.
- Coordinaciones con AGESIC para la implementación del sistema de monitoreo y evaluación de la gestión. Instalación del software del sistema SIGES.
- Innovación en la organización interna: trabajo por proyectos; prioriza 13 acciones del plan estratégico convertidas en 5 proyectos, a ser llevados adelante durante 2017 por equipos integrados por técnicos de diferentes divisiones y departamentos; instala foros temáticos y propone mejoras en la comunicación interna.
- Diseño metodológico de la evaluación de impacto de Certificación Laboral. Diseño de evaluación de impacto de Ley de empleo Juvenil. Evaluación de impacto y resultados del PYEYT.
- Realización de Planes de trabajo en 8 Centros Técnicos.
- Actualización de bases de datos para seguimiento administrativo de pagos, asesoramiento a unidades productivas, datos e informes de programas de apoyo a emprendimientos productivos.

Nombre: Impulsar procesos de Diálogo Local por el empleo en territorio.

Descripción: Promover acuerdos y compromisos interinstitucionales. Negociación interinstitucional, consultas e intercambios de información entre los actores del mundo del trabajo. Práctica política permanente.

- Agendas de Diálogo Local en marcha:
 - ✓ Preparación, desarrollo y firma de Acuerdo Departamental por empleo y formación profesional en Río Negro – Fray Bentos y Young; firma de acuerdos y compromisos con más de 15

instituciones y organizaciones locales y nacionales. Socios estratégicos: Gobierno Departamental, INEFOP, OPP; participación activa de organizaciones de trabajadores y empresarios.

- ✓ Firma de acuerdo de entendimiento, y proceso iniciado de Diálogo Departamental por el Empleo en Rivera. Socios estratégicos: Gobierno Departamental, INEFOP, OPP, con apoyo y participación activa de organizaciones sindicales y empresariales.
- Procesos de Diálogo acordados:
 - ✓ Firma de Convenios con las Intendencias de Salto y Cerro Largo e INEFOP, que incluyen el impulso a procesos de diálogo por el empleo.
- Proceso de diálogo impulsado sin concreción aún: Canelones y Paysandú.
- Participación en el Comité de gestión de acuerdos del Diálogo Las Piedras y de Río Negro.
- Participación del Encuentro de Agendas Sub nacionales, Talca, Chile.

Nombre: Diseñar y promover la puesta en marcha de un Programa Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Descripción: Avanzar en la certificación ocupacional de los trabajadores a través de un programa nacional, liderado por el Estado, con participación de los actores sociales.

- Revisión metodológica del proceso de certificación en miras a la consolidación del Programa como política pública.

Nombre: Promover la institucionalización e implementación del Sistema Nacional de Formación Profesional.

Descripción: Conducir y avanzar en el proceso de acuerdos y complementariedades de funciones entre las instituciones participantes del Sistema: MTSS, MEC, OPP, ANEP/UTU, INEFOP, UTEC, UDELAR.

- Coordinación del espacio interinstitucional del Sistema Nacional de Formación Profesional.

- Formación Dual - Acercamiento a la experiencia de Corea y de Francia

Nombre: Lograr una mejor articulación de programas y servicios con el INEFOP.

Descripción: Consolidación del ejercicio de los roles diferentes y complementarios institucionales DINAE - INEFOP, a nivel central y territorial.

Desarrollo conjunto de estrategias de intervención territorial para la ejecución de los programas y servicios. Protocolos de actuación elaborados y aprobados.

- Articulación de la gestión territorial con la Gerencia de Descentralización de INEFOP.
- Creación y funcionamiento de los Equipos Mixtos DINAE INEFOP: Tecnología, Orientación e intermediación Laboral, Formación Profesional, Emprendimientos Productivos y Gestión Territorial.
- Elaboración de propuesta de derivación de usuarios atendidos en CePES a oferta de capacitación INEFOP y ejecución de experiencia piloto en Montevideo y Canelones.
- Coordinaciones y conformación de equipo de nivel central para elaboración de acuerdos y asistencia a CePES y CeFOPs para la atención a Trabajadores en seguro por desempleo.
- Diseño de propuesta para la ejecución de un Fondo Rotatorio en la localidad de Dolores a partir de fondos asignados por INEFOP, para el apoyo a damnificados en el tornado ocurrido en esa localidad. Se presentaron 12 proyectos de los cuales se financiaron 8.
- Coordinación y articulación con INEFOP para la difusión de la ley de empleo juvenil a las ECAS.

Nombre: Supervisión y evaluación de políticas, programas y servicios en materia de Empleo y Formación Profesional, ejecutados por organismos que operen con Vía Trabajo.

Descripción: Diseñar y ejecutar el seguimiento, supervisión y evaluación de las políticas de empleo y formación profesional que ejecutan otros organismos utilizando la plataforma Vía Trabajo.

- Procesamiento de datos y elaboración de 51 informes según registros de datos en Vía Trabajo.

III. Evaluación global de la gestión 2016

- La actualización estratégica y reorganización interna fue un proceso de trabajo participativo que resultó en cambios en la organización del trabajo, especialmente a través de la incorporación de la metodología de trabajo por proyectos de forma transversal a toda la organización, que deberá ser evaluado en 2017.
- El seguimiento regular del convenio DINA E INEFOP, ha sido un eje de trabajo priorizado, que ha insumido mucha energía institucional desde los cuadros directivos y los cuadros técnicos, pero ha permitido la instalación de una nueva forma de trabajo conjunto e interinstitucional, y arrojado buenos resultados que se evidenciaron en sistematización y presentación pública realizada en diciembre, dentro de los cuales se destacan: instalación de tres centros de empleo gestionados por INEFOP; dos procesos de diálogo territorial en marcha en forma conjunta; acuerdos metodológicos para la orientación laboral, la prospección de necesidades de formación y la certificación ocupacional; ampliación de desarrollos y usos de la plataforma Vía Trabajo; la ampliación de fondos destinados a proyectos de inversión productiva.
- El inicio del proyecto de fortalecimiento de la institucionalidad de la formación profesional permite profundizar en los roles y cometidos complementarios de dos unidades ejecutoras de este Ministerio, así como con la institución ejecutora de la formación profesional (INEFOP). A través de los componentes a desarrollarse en 2017, se avanzará en la implementación sectorial de la certificación ocupacional, así como en la revisión del rumbo sistémico de la formación profesional en nuestro país, a partir de los avances alcanzados en el marco del convenio interinstitucional vigente.
- En el marco de la Ley de Empleo Juvenil se destaca:
 - ✓ Presentación de LEJ en territorio: 23 presentaciones en todo el territorio nacional.
 - ✓ 1.833 contratos en el marco de la Ley de Empleo Juvenil.
 - ✓ 655 puestos en 63 localidades en todo el territorio nacional en la quinta Edición de Yo Estudio y Trabajo.
 - ✓ Propuesta para mejorar las condiciones de trabajo de jóvenes que trabajan en el sector Turismo en temporada.
 - ✓ Coordinación con Caja Bancaria para que las empresas que hacen aportes a esta caja puedan contratar jóvenes con los incentivos de la Ley de Empleo Juvenil.
- Difusión sobre Derechos y Obligaciones de los Trabajadores Rurales a técnicos del INC, MGAP e institucionalidad pública y privada con políticas orientadas al trabajo rural: Montevideo, Litoral Sur, Este y Norte, abarcando a todos los departamentos del país. Fueron capacitados 82 técnicos formados en ciencias agrarias y ciencias sociales.
- 10.001 nuevos usuarios trabajadores atendidos en la red de CePEs y 1.409 en CeFOP. (datos a noviembre 2016).
- Se registraron en la plataforma informática Vía Trabajo 286 nuevas empresas durante el año 2016, totalizando a la fecha 2.050 empresas registradas.
- 14 Empresas que hicieron uso del subsidio a la contratación por el Programa Objetivo Empleo.
- 46 PIP aprobados en 8 depts. por un monto total de \$ 1.363.765, financiándose el 29% con Fondos Presupuestales, el 63% con Fondos Rotatorios Departamentales y el 8% mediante reasignación de equipamiento. Se realizaron acciones de seguimiento y asesoramiento a todos los emprendimientos activos.
- 6 proyectos productivos de artesanos financiados por un monto de \$ 120.000 en el departamento de Rocha a través de Fondos Rotatorios Solidarios Locales.
- Salto, experiencia DINA E INEFOP: Se presentaron 24 proyectos productivos de los cuales se aprobaron 12 por un monto de \$ 313.100 con financiamiento proveniente del Fondo Rotatorio Departamental.

IV. Políticas de igualdad de género

- Incorporación de acciones afirmativas en el interior del país con el PYEYT; articulación con IGTSS.
- Capacitación sobre Prevención y Sanción del acoso sexual laboral a jóvenes, referentes y supervisores en el marco del PYEYT.
- Matriz de inclusión para análisis de los puestos de trabajo en el marco de PYEYT.
- Inicio de análisis de condiciones de trabajo y políticas laborales de las organizaciones que contratan jóvenes en su primera experiencia laboral, desde la perspectiva de igualdad de género.
- Integración del grupo de trabajo interinstitucional MTSS (DINAE-DINATRA), INAU, Sistema Nacional de Cuidados y PNUD. Promoción de medidas de corresponsabilidad y cuidados entre empresas, sindicatos y Estado.
- Se realizaron dos “mesas de intercambio de buenas prácticas de corresponsabilidad” con participación del Estado, (MTSS, INAU, SNC, PNUD) empresas y sindicatos.
- Transversalización de la perspectiva de género en las metodologías de trabajo y servicios existentes. Se trabajó con las unidades organizativas de DINAE, fundamentalmente con el Departamento de Empleo Juvenil, la Plataforma Vía Trabajo, los CePEs y el Registro de Obra Pública.
- Participación en el Consejo Nacional de Género, espacio interinstitucional de definición y evaluación políticas públicas de Género, con énfasis en el eje 5 liderado por MTSS “Empleo de Calidad y capacidades laborales” y eje 2 “Derecho a educación y cultura sin estereotipos de género”.
- Participación en la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo. Entre otros coordinó con IGTSS capacitaciones a través de INEFOP como medida sustitutiva a empresas infractoras (ley 18.516, discriminación, Acoso Sexual Laboral). Se monitorearon las capacitaciones ofrecidas por INEFOP.

- Aportes al Decreto reglamentario de la ley de Prevención y Sanción del Acoso Sexual Laboral. DINAE referenciará los contenidos de las capacitaciones a dictar por mandato IGTSS.
- Asesoramiento a entidades públicas y privadas como ser: INAU, Aldeas Infantiles, INEFOP, Consejos Superiores Tripartitos públicos y privados (le presentó cláusulas de género), Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (STUD) y Liga de Amas de Casa (promoción de normativa de trabajo doméstico), Franco Mezzetta S.A, Sindicato Único de Trabajadores de Instituciones Gremiales y Afines (SUTIGA).

V. Principales desafíos para el año 2017

- Avanzar en el despliegue de las acciones previstas en el convenio DINAE INEFOP (específico y marco), que permitan profundizar el desarrollo de las políticas de empleo y formación profesional de forma armonizada y complementaria, especialmente a través de: desarrollo y gestión en todo su potencial de la plataforma Vía Trabajo; la coordinación de servicios en territorios; el fortalecimiento de los comités departamentales y su vínculo con los centros técnicos; evaluación del convenio específico.
- Implementación de todos los componentes del proyecto de fortalecimiento de la institucionalidad de la formación profesional. Acuerdos nacionales interinstitucionales y tripartitos para el diseño de la Certificación Ocupacional a nivel nacional.
- Implementación del proyecto de cooperación sur sur con Argentina sobre criterios para la homologación de la certificación; será un insumo para el proceso de diseño nacional de la certificación a desarrollarse simultáneamente al proyecto mencionado anteriormente gestionado por Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR).
- Implementación de la Certificación competencias laborales sector hotelero gastronómico (perfil profesional Mozo) y Sistema de Cuidados, perfil cuidador/a, en coordinación con INEFOP.

- Articulación e interconexión de los proyectos a implementar.
- Convocatoria a sexta edición del Programa Yo estudio y trabajo. Mejorar la intervención de acuerdo a las acciones afirmativas realizadas.
- Reglamentación del Capítulo de Sector Público de LEJ, elaboración de recomendaciones para la reglamentación de Emprendimientos Juveniles.
- Profundizar la integración de la perspectiva de género en las Políticas Activas de Empleo (PAE).

Informe de gestión 2016

INCISO: 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

UE: 004 - Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

I. Misión

La DI.NA.CO.IN es responsable de la ejecución, coordinación y contralor de las políticas, planes y programas formulados por las restantes UE del MTSS y aprobadas por el Jerarca del Inciso, en materia de trabajo, recursos humanos, empleo y promoción de políticas sociales. Coordina su acción con las dependencias del MTSS a fin de lograr una gestión coherente y eficaz a nivel nacional, en un marco que permita el reconocimiento y la mejor adaptación a las especificidades que demande cada realidad local. Representa en el interior al MTSS en las Comisiones Nacionales Departamentales Honorarias del Discapacitado a fin de dar cumplimiento a lo establecido por la Ley Nro. 16.095.

II. Desempeño del año 2016

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS:

Nombre: Incorporar acciones en el territorio.

Descripción: Impulsar procesos de formación y capacitación como contribución al desarrollo y bienestar colectivo.

Se promovió la capacitación de los RRHH a través de cursos impartidos por AGESIC, CONSULTORAS, ONSC, CADE, ENAP, OPP y también a través de jornadas de capacitación interna. Se profundizó en la actualización y

capacitación a profesionales y encargados de oficina en normativa y condiciones de trabajo; consejo de salarios y convenios colectivos por sector de actividad habiendo contado con el apoyo de docentes de la Universidad de la República a través de la articulación del Dr. Hugo Barreto, el Instituto del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, de profesionales de DINATRA y de asesores y representantes del sector empresarial y sindical. Se presentó el Proyecto liderado por la Dirección General de GRP "Preparándonos para el cambio", y en la misma convocatoria, tocamos temas acerca de los nuevos sistemas que está por implementar el organismo tales como los trámites en línea, notificaciones electrónicas, culminando con un taller sobre los procesos, instructivos y formularios que DINACOIN ha implementado para la mejora de gestión. Organizamos la capacitación en el "Mejor Manejo del Sistema CADE", dado que ahora contamos con la herramienta en todas las Oficinas de Trabajo y la Dirección.

Realizamos cinco jornadas descentralizadas, donde el 88,10 % de las Oficinas de Trabajo participaron, por lo menos con la asistencia de un funcionario de cada una de ellas, en la capacitación del sistema desarrollado por la IGTSS para recibir las denuncias de forma electrónica, en el Sistema de Gestión de Denuncias (SGD).

Participamos en las "Jornadas de Derecho Laboral" realizadas en Colonia, en la "XXVII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", en el "II Encuentro Chileno-Peruano-Uruguayo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", donde se trataron los temas de las nuevas tendencias de la seguridad social y medios de solución de conflictos colectivos.

El 100% de los funcionarios realizaron el curso obligatorio on-line de "Trámites en Línea" y se preparó a funcionarios de la Dirección, que serán los que estén a cargo del Backoffice de dichos trámites del interior del país.

Se recibieron en 8 Oficinas de Trabajo alumnos de la carrera de Licenciatura en Relaciones Laborales, en carácter de pasantías, a través de un convenio entre la Facultad de Derecho, Ciencias Sociales y el MTSS; consistió en que 14 estudiantes de distintas regiones del país, realizaran un tramo de la formación en prácticas concretas en nuestra organización, relacionadas con

su formación profesional. Nuestros funcionarios procuraron que los pasantes incorporaran, al concluir la actividad, competencias útiles para el mundo del trabajo.

Nombre: Contribuir a identificar y a atender con acciones específicas, las desigualdades territoriales.

Descripción: Profundizar la descentralización de la negociación colectiva en aquellas actividades económicas e institucionales con presencia sustantiva en el interior del país.

Cumpliendo con el compromiso asumido en Consejo de Ministros nos acercamos al ciudadano que revista en el territorio profundo de los Departamentos de Artigas y Rivera, concurriendo en el micro identificado como Oficina Móvil, con una frecuencia mensual en cada destino, a Tomás Gomensoro, Baltazar Brum y Sequeira y en las localidades de Tranqueras, Vichadero y Minas de Corrales respectivamente,

Operamos como nexo entre la Comisión Especial de la Ley 18.033 y las Oficinas de Trabajo interviniendo en toma de testimonios, notificaciones y nuevas solicitudes de amparo.

Negociación Individual: Se atendieron en las Oficinas de Trabajo un total de 8.139 conflictos individuales. Fueron resueltos el 20.29%, resueltos parcialmente 5.69%, el restante 74.02% de no acuerdo que se dividen en: 9.84% por no comparecer la empresa y 64.18% por no acuerdo en la audiencia de conciliación.

Consultas: Se atendieron un total de 33.925 consultas, disminuyendo en un 6,67% con respecto al año 2015.

Acuerdos Voluntarios: Se atendieron un total de 2.763 acuerdos voluntarios, disminuyendo en un 13,09% con respecto al año 2015.

Negociación Colectiva: Se realizaron 504 audiencias en el área de conflictos colectivos de trabajo que corresponden a 294 conflictos en la actividad privada y 5 en la actividad pública, este último con 6 audiencias. De los de la actividad privada fueron resueltos el 57%, el 16% solicitó el pase a DINATRA, el 1% continuó en la IGTSS, el 3% quedó abierto la vía judicial y el 12% quedaron sin efecto; los de la actividad

pública: 1 se resolvió, 1 quedó sin efecto y los 3 restantes salieron del ámbito de DINACOIN.

Registramos 759 denuncias para la IGTSS, las que han sido recepcionadas en las diferentes Oficinas de Trabajo, de las cuales 392 corresponden ser tramitadas ante la División CAT y 414 ante la División CGT.

Nombre: Continuar fortaleciendo la confiabilidad y la transparencia del MTSS en el interior.

Descripción: Mejorar sustantivamente la infraestructura e integrar los servicios del MTSS en un solo lugar físico. Incorporar la estandarización de los procesos operativos de las Oficinas.

Continuando con las mejoras, se atendieron las necesidades de mobiliario de 7 Oficinas, reemplazando los mismos en las que se mudaron y complementando en otras.

En base al logro del 2015, que el 100% de los funcionarios de DINACOIN cuentan con una computadora, se gestionó la actualización y mantenimiento de las mismas, proporcionando parlantes con el fin de tener la herramienta disponible para la implementación de capacitaciones e-Learning, contamos además con stock de teclados y mouses, teléfonos inalámbricos, telefaxes y monitores LCD para reemplazar en caso de ser necesario. Con referencia a la colocación y configuración de los relojes biométricos se instalaron el 83.33 %.

Se continúa con el soporte técnico por parte de los funcionarios de nuestra UE de actualización, reparación y asistencia técnica remota. Se diseñó, configuró e implementó un sistema en red, para acceder a la información actualizada de los juicios ejecutivos para poder responder eficientemente al usuario. Se coordinó y supervisó la instalación de los ficheros CADE en todas las Oficinas de Trabajo en forma remota.

Se validaron y publicaron el 100% de los documentos del "Proyecto de Mejora de los Procesos Operativos" en el Portal, 6 procedimientos específicos, 18 instructivos de trabajo y 33 formularios, comenzando la 2da fase de Implementación.

Nombre: Fortalecer los mecanismos de comunicación sobre derechos y obligaciones en el mundo del trabajo.

Descripción: Incrementar los instrumentos de autogestión existentes e incorporar nuevos. Contribuir en la mejorara de la información vía web y cooperar en la accesibilidad de la misma.

Junto con la Gerencia de Comunicación, hemos continuado el avance en la implementación y renovación de la cartelería de identidad de las Oficinas de Trabajo alcanzando el 88% del total de la señalización

Se firmó contrato con la empresa CADE, adquiriéndole 72 Módulos, los cuales corresponden a: 24 Módulos Jurídicos, 24 Módulos de Derecho del Trabajo y 24 Módulos de Consejo de Salarios y la empresa nos brinda sin costo 24 Módulos de Seguridad Social más, siendo instalados por técnicos de la empresa con la asistencia de un funcionario nuestro, remotamente desde DINACOIN. También fue prevista la capacitación del uso de la herramienta, la filmación de todos aquellos eventos que brinden para los funcionarios de Montevideo y que sean reproducidos en el Visor de Conferencias para todos los funcionarios del interior.

Gestionamos la compra de la recarga de los extintores de todas las Oficinas de Trabajo y también se compraron nuevos para las Oficinas que se mudaron y no contaban con los mismos.

Se gestionó junto con Adquisiciones la contratación de 38 nuevos contratos de Servicios de Limpieza, que comenzarán a partir de enero del 2017, prestando el servicio en las Oficinas de Trabajo.

Adquirimos almanagues carpita para todos los funcionarios de la Unidad Ejecutora con el calendario del año 2017, los números de telefonía fija y los internos de las Oficinas de Trabajo.

Con el informe que nos proporciona el Área de Gestión y Desarrollo Humano sobre las inasistencias de los funcionarios que están a cargo de los movimientos de fondos de cada una de las Oficinas de Trabajo y de su subrogante en los casos que corresponda. Confeccionamos semestralmente un informe con la propuesta de los días a liquidar por Quebranto de Caja para el Departamento de Liquidación de Haberes.

Se solucionó problemas edilicios detectados: la limpieza del frente de la Oficina de Paysandú, la pintura de la Oficina de San Carlos, limpieza de

final de obra de la Oficina de Rivera, humedades y pintura en Mercedes y reparaciones eléctricas en otras, y además solicitamos la intervención de la Dirección de Arquitectura para que hiciera una visita a las Oficinas de Trabajo de Rivera, Bella Unión, Treinta y Tres, Salto y Rosario e hiciera la memoria descriptiva de la obra que habría que realizar.

Se culminó la obra de la Oficina de Rivera, está en la fase de desarrollo la obra de la Oficina de Bella Unión, se rescindió la contratación por incumplimiento de la obra de la Oficina de Treinta y Tres y se gestiona nueva contratación.

Dada las condiciones edilicias, de dificultades con la accesibilidad y/o por finalización del contrato de alquiler, hemos mudado las Oficinas de Trabajo de Guichón y Sarandí del Yí. Se están gestionando nuevos contratos para las Oficinas de Castillos, Florida y Minas.

Nombre: Favorecer el diálogo social en el territorio entre todos los actores del mundo del trabajo.

Descripción: Establecer una serie de medidas y estrategias que contribuyan a promover un clima de diálogo social que permita el acceso al empleo y mejore las condiciones de calidad en el mismo.

Se realizaron reuniones con las autoridades departamentales; se efectuaron encuentros en todo el territorio con los actores sociales (centros comerciales y plenarios interinstitucionales), tanto en la ocasión de la asistencia al Consejo de Ministros como en diferentes oportunidades de visitas al interior del País.

Se creó un ámbito tripartito por Resolución Ministerial, integrado por dos representantes del Centro Comercial de Paysandú, hasta dos representantes del Plenario Intersindical de Paysandú y hasta tres representantes del MTSS. La misma es un Ámbito Tripartito de Relaciones Laborales y Prevención de Conflictos en el Departamento de Paysandú.

Se participó en las Mesas Interinstitucionales de Políticas Sociales, Comisión Nacional Honoraria de Discapacidad, Junta Departamental de Droga, Mesa de Frontera y en la Comisión de Violencia Doméstica, todo

esto a nivel departamental en Artigas, Rocha, Young, Mercedes y Rio Branco.

Debemos destacar que varios de nuestros funcionarios profesionales y jefes de Oficina realizaron jornadas de difusión de los derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, en diferentes centros educativos y/o entidades de interés social en: Durazno, Tala, Montes, Trinidad, Minas, Piriápolis, Artigas, Young, Rocha, Atlántida y Rio Branco, avanzando en los objetivos del fortalecimiento de la comunicación sobre los temas del mundo del trabajo.

La Unidad Rural, fomento del acceso a la educación, capacitación y formación de los trabajadores rurales y futuros trabajadores en Durazno, en la cual han participado distintos integrantes de las Unidades de Alfabetización Laboral del centro del país y otros actores de la zona. Se destaca la participación en la coordinación de Políticas de Juventudes.

Se difundió los derechos y obligaciones en el trabajo rural dirigido a los actores sociales e institucionalidad pública vinculada al medio rural en Tala, San Carlos, Montes, Salto, Villa del Rosario, Aiguá y Tacuarembó. Se coordinaron las actividades para funcionarios de la institucionalidad pública MGAP, INC y otros organismos del departamento y en el territorio. Se contó con la presencia de funcionarios de Montevideo y Oficinas del interior.

La Unidad participó en el seminario organizado por la Mesa Interinstitucional de Políticas Sociales (MIPS) de Salto “Trabajo para el desarrollo rural con inclusión social”, en conjunto con el Departamento de Empleo Rural de DINA E a efectos de contribuir al cumplimiento de las normativas vinculadas a los derechos laborales, formalización, salud y seguridad en el trabajo rural.

Se participó en el curso de actualización en “Uso y manejo de agroquímicos”, organizado por la Asociación de Ingenieros Agrónomos de Colonia, declarado de interés ministerial.

Se coordinó y trabajó en la propuesta para la confección de materiales de difusión con la Dirección General de Desarrollo Rural del MGAP. El proyecto denominado PPIR (Proyecto Piloto de Inclusión Rural). Comprende zonas de Lavalleja, Canelones y Florida. En conjunto con el Departamento de Empleo Rural de DINA E.

Se participó en conmemoraciones del Día del Trabajador Rural organizadas por las organizaciones de asalariados rurales; una en Pueblo del Barro, en el departamento de Tacuarembó y otra en la ciudad de Durazno, el 30 de abril de 2016.

Se participó en la celebración del Día del Trabajador Rural- Durazno, en día del niño, actividad organizada por sindicatos rurales y organizaciones de motociclistas, en la que participó Agencia de Desarrollo Rural de la Intendencia de Canelones.

También se participó en la jornada sobre ruralidad, organizada por el MIDES, invitando a varias instituciones en conjunto con el Departamento de Empleo Rural de DINA E, y en el evento sobre zafralidad y empleo juvenil en el sector rural, organizado por DINA E.

III. Evaluación global de la gestión 2016

- 1.623 horas de capacitación para 308 cupos presenciales más 705 horas para 207 cupos virtuales.
- Incremento de la capacitación, recibiendo algún tipo de ella el 81.97% de los funcionarios de la Unidad Ejecutora, sin tener en cuenta la capacitación e-Learning.
- Intercambio entre la UDELAR y el MTSS (14 Pasantes)
- 57 % de la Conflictividad Colectiva privada, fue resuelta en las Oficinas de Trabajo.
- Aumentó la cantidad de audiencias de negociación para obtener resultados de cada conflicto colectivo atendido.
- 7 Oficinas mejoraron mobiliario.
- Se alcanzó el 88 % de la cartelería identificadora.
- Culminamos la 1era. Fase del “Proyecto de Estandarización de los Procesos Operativos de las Oficinas de Trabajo”.
- Comenzó la 2da. Fase de los “Procesos operativos de las Oficinas de Trabajo” con la actualización de 30 documentos en base a necesidad de mejoras identificadas.
- Se participó en el Ámbito Tripartito de Relaciones Laborales y Prevención de Conflictos Colectivos en el Depto. de Paysandú.

- Se prosigue en el fortalecimiento, confiabilidad y transparencia del MTSS en el interior.
- La Unidad Rural organizó reuniones transversales con presencia de representantes de las distintas Unidades Ejecutoras del organismo.
- Se contribuyó a posicionar la temática del trabajo rural en las instancias de negociación colectiva y diálogo social en todo el territorio nacional.
- Se cooperó al fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores rurales facilitando las condiciones para su desarrollo.
- Se apoyó al acceso de las políticas y programas de trabajo, empleo y formación profesional, para los trabajadores rurales.

- Reposición de hardware acorde con las dinámicas tecnológicas para lograr la productividad esperada.
- Continuar trabajando en los objetivos trazados y no alcanzados en su totalidad.

IV. Principales desafíos para el año 2017

- Proseguir con la capacitación de administrativos y profesionales para fortalecer las habilidades, aptitudes y conocimiento de los funcionarios, con el fin de lograr la pertinencia, compromiso y competitividad con miras a enfrentar los nuevos retos a enfrentar.
- Llamado público de 1 plaza de Asesor-Abogado para el Interior.
- Formalizar concursos de ascenso.
- Concretar la contratación de 10 becarios de “Yo estudio y trabajo”
- Mejora continua de los procesos operativos de las Oficinas de Trabajo.
- Concluir con la cartelería de identidad.
- Continuar con las mejoras edilicias y de mobiliario en las Oficinas de Trabajo.
- Concretar el traslado de Oficinas a locales públicos compartidos y resolver las situaciones contractuales vencidas.
- Continuar promoviendo la calidad del trabajo insistiendo en la Cultura del Trabajo.
- Terminar con la instalación, configuración y puesta en producción de los relojes biométricos.

Informe de gestión 2016**INCISO: 13 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social****UE: 005 – Dirección Nacional de Seguridad Social****I. Misión**

Asesorar al Poder Ejecutivo en la elaboración del diseño de políticas de Seguridad Social.

La Seguridad Social es un derecho humano fundamental, así reconocido a nivel internacional como nacional a través de la Constitución de la República y debe expresarse en una política de Estado que tenga como finalidad la cobertura de las contingencias sociales sobre la base de los principios de universalidad, suficiencia, solidaridad e igualdad.

Fuente: SPE

II. Desempeño del año 2016**AREA PROGRAMÁTICA: PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL****PROGRAMA: 402 - SEGURIDAD SOCIAL****OBJETIVOS:**

Nombre: Avanzar en la coordinación y fortalecimiento de los distintos programas de seguridad social

Descripción: - Continuar contribuyendo en la coordinación de acciones de diferentes organismos con competencia en materia de protección social: ej. Consejo Nacional de Políticas Sociales, grupos de trabajo del Sistema Nacional de Cuidados, comisión de pensiones graciables
- Desarrollo, seguimiento y evaluación de los distintos programas de seguridad social administrados por entidades públicas y privadas.

- Promover mejor intercambio de información entre los organismos que sirven prestaciones sociales

Resultados:

Se participó en todas las reuniones convocadas por: el Consejo Nacional de Políticas Sociales, el Sistema Nacional de Cuidados y la Comisión Nacional Honoraria para la Discapacidad, así como por la Comisión de pensiones graciables.

Nombre: Contribuir activamente al avance del diálogo en materia de protección social

Descripción: - Continuar con la experiencia del Diálogo Nacional de Seguridad Social, teniendo presente la instancia de Diálogo Social ya prevista por el gobierno

- Proseguir trabajando y potenciando los distintos ámbitos ya existentes de intercambio en el área social

Resultados:

*Se participó junto al BPS y las cajas paraestatales en la organización de la Semana de la Seguridad Social (abril 2016), cuyo tema central estuvo vinculado a los 20 años de la reforma de la Seguridad Social.

*Con dichas entidades se organizaron reuniones a fin de lograr, previa consulta a Agesic, un acuerdo sobre intercambio de información que contribuirá al mejoramiento de la gestión de dichos organismos.

Nombre: Fortalecimiento del papel del Ministerio en materia de seguridad social

Descripción: - Redimensionamiento de la presencia en eventos y organizaciones internacionales (ej. fortalecer la participación del MTSS en organizaciones internacionales de seguridad social y en comisiones administradoras de convenios multilaterales y bilaterales, en coordinación con el BPS y las otras instituciones estatales, paraestatales y privadas de seguridad social, planificando la presencia en eventos internacionales y racionalizando tales participaciones)

- Profesionalización del personal: incorporación de técnicos especializados en seguridad social y capacitación permanente del personal afectado a la Unidad.

Resultados:

*Se continuó avanzando junto a las autoridades del BPS y de las cajas paraestatales, en la exploración de mecanismos de inserción en los organismos internacionales de Seguridad Social.

*Se participó en la XXVIII Asamblea General Ordinaria de la Conferencia Interamericana de la Seguridad Social en agosto de 2016.

*Se incorporaron tres abogados al personal de la Dinass.

Nombre: Profundizar la cobertura de Seguridad Social en el marco de la Cultura de Trabajo para el Desarrollo

Descripción: Propuesta de iniciativas legales y/o reglamentarias en la materia, y análisis de las impulsadas por otros actores: por ej. mejoras en materia de inclusión en la seguridad social de los trabajadores autónomos; modificar la normativa referente a notificación de la historia laboral, de modo de asegurar su realización con garantías para todos; avanzar en materia de cobertura de maternidad, paternidad y cuidados; extender la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a colectivos hoy no amparados; mantener y mejorar poder adquisitivo de las pasividades, en particular las de integrantes de hogares de menores recursos.

- Coordinación de acciones con otras unidades del Inciso o vinculadas al mismo, para el mantenimiento de fuentes de trabajo y mejora de la calidad del empleo

Resultados:

Se elaboraron **7 proyectos de ley** referidos a la ampliación del régimen de seguro de desempleo, se participó en la elaboración de un proyecto de ley referido a la creación de un registro de deudores alimentarios en el BPS, se elaboraron **13 decretos** (sobre incrementos de montos mínimos de jubilaciones y pensiones, bonificación de aportes patronales para buenos pagadores, suspensión de bonificaciones y aportes por

servicios bonificados para la pesca, prórroga para pago de aportaciones para la ciudad de Dolores, regulación del régimen de aportación de profesionales del básquetbol) y **8 regímenes especiales de seguro por desempleo** (Fripur, free shops de frontera con Brasil, pesca, plantas pesqueras, carga y descarga de pescado, Fábrica Nacional de Papel, cosecha y packing del citrus, y trabajadores dependientes de actividades desarrolladas en la ciudad de Dolores).

Nombre: Desarrollo de la gestión y mejoramiento de la información disponible

Descripción: - Continuar fortaleciendo la gestión del Registro Nacional de Artistas y Actividades Conexas

- Coordinación con otras unidades: ej. profundización del trabajo conjunto con IGTSS en análisis de expedientes de bonificación de servicios.

- Elaboración de informes sobre nivel de cobertura y perspectivas de inclusión de sectores vulnerables o de difícil formalización

- Coordinación con la Unidad Estadística para obtener y/o elaborar información que permita mejorar la toma de decisiones

- Compilación de normativa vigente en materia de seguridad social

Resultados:

*Se tramitaron 735 expedientes de solicitudes de prórrogas de seguro por desempleo, en donde se solicitaban 8.776 prórrogas, de las cuales se otorgaron 7.357 (84%) y se denegaron 1.419 (16%). Es de resaltar que la tramitación de estas solicitudes, es la actividad de esta Dirección que insume la mayor cantidad de horas de trabajo.

*Se aprobaron 250 inscripciones en el Registro de Artistas y Oficios Conexas, lo que requiere el funcionamiento semanal de la comisión respectiva.

III. Evaluación global de la gestión 2016

- Mejora en la profesionalización de la Dinass: se incorporaron tres abogados.
- Se creó un espacio de diálogo entre el BPS y las cajas paraestatales a fin de lograr el intercambio de información entre esas entidades, lo que redundará en un beneficio para la gestión de la Seguridad Social.
- Se participó en la elaboración de distintas normas vinculadas a la utilización del seguro de desempleo en aras de la preservación y/o reactivación de fuentes de trabajo en distintos sectores de actividad.

- Avanzar en la regularización y adecuación de las cajas de auxilio a la normativa vigente, así como en el contralor de éstas y de los fondos complementarios.
- Incorporar un profesional contador al personal de la Dinass, a fin de mejorar en la tarea de contralor de las entidades referidas en el literal anterior.
- Avanzar en la capacitación en materia de seguridad social de los funcionarios profesionales de la Dinass.

IV. Políticas de igualdad de género

Se participó en la elaboración del proyecto de ley, que tuvo su origen en el Grupo de Trabajo Género del Banco de Previsión Social, y por el cual se crea el registro de deudores alimentarios en el ámbito de dicho organismo.

V. Principales desafíos para el año 2017

- Proseguir desarrollando la herramienta del seguro de desempleo, articulándola con las políticas de empleo y formación profesional.
- Continuar contribuyendo en la coordinación de acciones de los diferentes organismos con competencia en materia de seguridad social.
- Lograr la celebración de un acuerdo entre el BPS y las cajas paraestatales que les permitan el intercambio de información para el mejoramiento de su gestión.

Informe de gestión 2016

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.

Fuente: SPE

II. Desempeño del año 2016

AREA PROGRAMÁTICA: TRABAJO Y EMPLEO

PROGRAMA: 501 - RELACIONES Y CONDICIONES LABORALES

OBJETIVOS:

Nombre: Modernizar la fiscalización del trabajo

Descripción: Unificar los sistemas de información de Nómina del BPS y la Planilla de Control de Trabajo como forma de potenciar el contralor y simplificar los trámites a la ciudadanía.

Esta unificación requiere un marco legal que requerirá un nuevo Proyecto de Decreto acordado con el BPS que establecerá este nuevo sistema. El equipo técnico ya elevó la propuesta a consideración de las autoridades.

Esta unificación va a proporcionar al MTSS toda la información de Registro de Empresas, Registro de Actividades / Personas, Nómina de Personas. Dicha información será compartida entre el MTSS y BPS.

Toda la información contenida hoy en la PCT estará incluida en los sistemas unificados, con actualización inmediata (en “tiempo real”). La IGTSS contará con un reporte “hecho a medida”.

Se incorpora nueva información, que nunca estuvo relevada y/o sistematizada adecuadamente. Se conserva la accesibilidad de los trabajadores a la información laboral en la empresa.

Desarrollar estudios internos coordinados con fines estadísticos y de evaluación de gestión.

La UETSS ha proporcionado a la IGTSS Informes departamentales con los principales indicadores del mercado de trabajo y la seguridad social.

Nombre: Fortalecer el Capital Humano y la infraestructura

Descripción: Fortalecer el trabajo en equipo como señal de identidad.

Aumentar la profesionalización y capacitación del Capital Humano.

Según plan de capacitación los funcionarios inspectores, abogados y administrativos se capacitaron en 27 cursos, en 207 cupos. Se realizaron cursos de la ENAP, como por ejemplo: Taller de Redacción de Resoluciones, Procedimiento Disciplinario para Profesionales, Formador de Formadores, Taller de Atención al Ciudadano, etc.

Por otro lado accedimos a capacitación realizada en el exterior, esto es la participación en el Congreso de “Prevencia 2016”, OISS (Organización Internacional para la Salud y Seguridad en el trabajo), también se participó en el Simposio de Ergonomía (UCUDAL), Simposio de seguridad eléctrica (UTE), Seminario “La inspección de trabajo como herramienta de difusión del trabajo decente en América Latina” (AECID).

Realizar reestructura escalafonaria, y diseñar un plan de desarrollo horizontal y vertical.

En el cumplimiento del Convenio laboral acordado con AITU se realizó concurso para coordinadores y se avanzó con el proceso de los llamados internos para abogados.

Para completar el modelo organizativo acordado está prevista la incorporación de 30 inspectores.

Nombre: Implementar nuevo sistema de gestión para la mejora de la fiscalización del trabajo

Descripción: Rediseño de procesos de la IGTSS e incorporación de las Tecnologías de la Información para la reducción de la informalidad, con mayor protección social de los derechos humanos fundamentales, atendiendo a los colectivos vulnerables e incluyendo la perspectiva de género.

Coordinar para la fiscalización integrada (con BPS, DGI y Aduanas) y con países del Mercosur como forma de potenciar las acciones fiscalizadoras y en beneficio del sistema de Seguridad Social.

Intercambiar información y coordinar acciones con demás Unidades Ejecutoras del MTSS.

Es oportuno aclarar aquí que el Indicador de Gestión de “Tiempo de promedio de los procesos de gestión de la IGTSS” no estuvo bien definido en su momento. En cambio se ha procedido a establecer un indicador que permita medir los tiempos de respuesta desde el momento que se presenta una denuncia hasta que se realiza la actuación inspectiva. Los mismos representan en promedio en Montevideo 5 días y en el interior 10 días, con excepción de las poblaciones rurales más alejadas de las capitales departamentales donde el plazo resulta en promedio un tanto mayor.

Desarrollo y capacitación del Sistema de Gestión de Denuncias (SGD): el sistema receptiona las denuncias en todo el país en formulario electrónico, tiene la posibilidad de adjuntar documentos en diferentes formatos (fotos, etc.), define los estados por los que transita la denuncia, permitiendo la consulta por diferentes vías: oficina generadora, por motivos, RUT, Razón social, N.º de expediente, N.º de denuncia. Es

oportuno destacar la previsión de incluir el geo-referenciamiento en el Sistema en el futuro. Estamos en el pleno proceso de capacitación.

Las Notificación Electrónica a las empresas se encuentra instalada y configurada para el MTSS a los efectos de proceder a la constitución de domicilio electrónico por parte de las primeras empresas que voluntariamente se han incorporado al sistema.

Se realizó a fines del 2016 una prueba piloto. Existe un proyecto de Decreto acordado con AGESIC para facultar al MTSS a que exija el ingreso obligatorio al sistema.

Además se encuentran operativos los siguientes Trámites en Línea:

- Certificado Ley N° 18516 (peones prácticos)
- Libro de obra
- Libro de Registro Laboral en trámite.

En marzo de 2016 comenzó a utilizarse un nuevo Registro de denuncias de derechos fundamentales en el trabajo. Este registro incorpora un formulario de relevamiento de datos con fines estadísticos con el propósito de describir los perfiles del denunciante y el denunciado, esto es sector de la actividad de la empresa donde acontece el acoso, categoría laboral, identidad de género, ascendencia racial, composición familiar, número de hijos menores, nivel educativo, etc. Es importante destacar la inclusión en este sistema de la variable de auto percepción étnico-racial, que responde al cumplimiento de la Ley N° 19.122.

Otro aporte de este nuevo registro es el conocimiento del resultado que tienen las denuncias recibidas, esto es si hubo sanciones económicas, intimaciones a capacitación, intimaciones a realizar estudios de clima laboral, etc.

Respecto al intercambio de información y coordinación de acciones con demás Unidades Ejecutoras del MTSS:

- Desde la participación en la Unidad Rural (DINAE) se llevaron a cabo capacitaciones a técnicos de la institucionalidad pública del INC y el MGAP, entre otros. Desde la IGTSS se impartió en relación a la seguridad y salud en el trabajo rural. Dichas capacitaciones se

realizaron en los departamentos de Montevideo, Canelones, Florida, Durazno y Colonia, participando funcionarios de departamentos vecinos.

- Se realizó capacitación de Acoso Sexual a mandos medios de las empresas pública usuarias del Programa “Yo estudio y Trabajo”, coordinado por la Unidad de empleo juvenil de la DINA E.
- Se integró activamente grupo de trabajo para la elaboración del Decreto Reglamentario de la Ley de Acoso Sexual.

Nombre: Avanzar en la inclusión de sect de activ a la obligación de contar con Serv. de prevención y Salud

Descripción: Avanzar en la inclusión de sectores de actividad a la obligación de contar con Servicios de Prevención y Salud en las empresas (Convenio OIT 161).

El Poder Ejecutivo aprobó Decreto modificativo del Decreto 128/014, extendiendo la obligación de las empresas de todos los Sub grupos del Grupo N.º 7 (Industria Química del Medicamento, farmacéutica de combustibles y anexos) de contar con Servicios de Prevención y Salud.

Nombre: Fortalecer las tripartitas sectoriales para afianzar la cultura de prevención de riesgos laborales.

Descripción: Fortalecer las tripartitas sectoriales como medio de afianzar la cultura de prevención de riesgos laborales. Formar delegados y capacitar en riesgos específicos.

Continúa el trabajo en las Comisiones Tripartitas Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo: construcción, salud privada, puerto, industria del medicamento, peajes, industria química, industria metalúrgica, supermercados, rural, *call centers*, repartidores, industria láctea y otros del ámbito público como AFE, ANCAP y Policial en donde se cumplieron instancias de difusión, de capacitación y propuestas normativas.

En estas Tripartitas se presentan en forma periódica informe estadístico de accidentes de trabajo en cada sector de la actividad.

Capacitación a delegados de seguridad de la construcción e industria del medicamento.

Nombre: Impulsar gestión del CONASSAT y actualizar la normativa en materia de Salud y Seguridad

Descripción: Impulsar la gestión del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT), actualizar la normativa en materia de Salud y Seguridad e implementar una campaña masiva promoviendo las buenas prácticas en la materia, como modo de acción de Trabajo Seguro - Trabajo Decente.

Con la tónica de fortalecimiento del Tripartismo en el Diálogo Social, el Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, órgano asesor del Poder Ejecutivo, constituyó grupos de trabajo para la valoración de modificaciones de la ley 16.074 sobre regulación de los seguros sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por otro lado otro sub- grupo del CONASSAT tiene la tarea de elaborar una propuesta tripartita sobre la Política hacia un programa nacional de salud y seguridad en el trabajo, en el marco del Programa de Trabajo Decente suscrito por el MTSS con OIT.

Se elaboró el Decreto 244 del 2 de agosto de 2016 promulgado por el Poder Ejecutivo, introduce modificaciones al Decreto 291/007, estas son los planes y temas de capacitación a los delegados de los trabajadores deben ser consensuados entre las partes, estas horas de capacitación se computarán como tiempo trabajado, además se agrega a la norma que los representantes de los trabajadores en las bipartitas serán asignados por la organización sindical y en el caso que ésta no exista son los trabajadores de la empresa que deben elegir sus representantes.

En cumplimiento de lo previsto en el numeral 1 del art. 6 del CIT 150 se han realizado las siguientes iniciativas de adecuación normativa:

- Se consensó un proyecto de decreto ampliatorio del ámbito de aplicación del Decreto 128/2014 sobre servicios de prevención y salud en el trabajo (CIT nro. 161).
- Se desarrollaron acciones en el ámbito de la Comisión Interinstitucional integrada por la Inspección de Trabajo, UNASEV, BPS, BSE, PIT-CNT, CAMBADU, Cámara de la Alimentación, Asociación de Farmacias del Interior y Centro de Farmacias del Uruguay para atender la situación de la salud y seguridad de los trabajadores que desarrollan tareas de reparto en motocicleta, y mediante convenio suscrito con INEFOP, se acordó brindar capacitación sobre prevención contra los riesgos del tránsito y del trabajo, consensuando los contenidos y el enfoque metodológico. Estos cursos incluyen presentación de normativa laboral, derechos y deberes de los trabajadores y un módulo de sensibilización de género.
- Proyecto de Decreto modificativo Decreto N128/014, extendiendo la obligación de las empresas de todos los Sub grupos del Grupo N° 7 (Industria Química del Medicamento, farmacéutica de combustibles y anexos) de contar con Servicios de Prevención y Salud.
- Ampliación del Decreto 147/12, que incorpora el ámbito de los *Call center* del Sector Público.
- Participación en Comisión de Legislación de Trabajo de la Cámara de Representantes, referente proyecto de sobre Acoso Moral-Laboral.

Nombre: Fiscalizar, capacitar y sancionar p/ reducir situaciones de discriminación, represión y acoso

Descripción: Fiscalizar, capacitar y aplicar procedimientos y sanciones para reducir situaciones de discriminaciones, represión sindical, acoso moral y acoso sexual.

- En relación a la prevención de situaciones de acoso sexual se realizaron 2 instancias capacitación a mandos medios de las empresas públicas que acceden al programa “Yo estudio y trabajo” de la Unidad de Empleo Juvenil de la DINAE. Esta actividad se introdujo en el Programa como un componente permanente

Estos cursos tienen la impronta de sensibilizar y capacitar en los conceptos “Cultura de trabajo para el Desarrollo” y de violencia en el trabajo, presentándose datos estadísticos de denuncias de acoso sexual. La segunda parte es una presentación de la Ley N.º 18.561 de Acoso sexual.

En relación a las Denuncias de vulneración de Derechos Fundamentales en el Trabajo se recibieron un total de 483. Del total el 64% son de Acoso Moral, el 12% de Acoso Sexual, 18% de Represión Sindical, y otros tipos 6%. Las cuales se trataron con el debido proceso.

Nombre: Participar en ámbitos interinstitucionales para la protección de Derechos Fundamentales individuales y colectivos vulnerables.

Descripción: Participar en forma activa en los ámbitos interinstitucionales para la protección de Derechos Fundamentales individuales y colectivos vulnerables: CETI, mesa de lucha contra la trata de personas, Junta Nacional de Migraciones, Tripartita de Género, Empleo Rural, Empleo Juvenil.

- En el año 2016 se institucionaliza por Decreto la Mesa interinstitucional de lucha contra la trata, de la cual somos parte. Se continuó con la atención integral y coordinada de trabajadores/as vulnerables a esta situación, con principal énfasis en trabajadoras domésticas extranjeras y trabajadores extranjeros en la industria de la construcción.

Se creó un sub grupo para la elaboración del anteproyecto de Ley Integral contra la Trata de Personas, en la cual participamos, colaborando fundamentalmente en el capítulo de Trata con fines laborales. El anteproyecto de Ley se presenta el 23 de setiembre.

- Se capacitó a trabajadores migrantes en relación a derechos y deberes de los trabajadores en nuestro país. Esta capacitación se llevó a cabo en el Servicio de Atención del INMUJERES y se realiza en forma periódica.

- El CETI comenzó a desarrollar un proyecto en Convenio MTSS – AECID: “Apoyo a la política pública dirigida a erradicar el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso”
El proyecto apunta a trabajar en aquellas líneas de acción que permitan generar productos a través de la ejecución de actividades previstas que permitan lograr los resultados esperados, a saber:
 - 1) Más adolescentes acceden al Permiso Laboral Adolescente, fundamentalmente en el interior y medio rural.
 - 2) Elaboración del Listado de trabajos peligrosos actualizado (según Convenio Internacional de Trabajo N°182) y preparación de la Segunda Encuesta Nacional sobre Trabajo Infantil.
 - 3) Funcionarios y representantes de organismos públicos y actores sociales conocen y promueven la legislación nacional sobre trabajo adolescente y los mecanismos de acceso del Permiso Laboral Adolescente de INAU, promoviendo las buenas prácticas de trabajo adolescente.
- La IGTSS participa de la Comisión Tripartita de Igualdad y Oportunidades en el Trabajo (CTIOTE), esta como asesora de
- Se colaboró con el desarrollo de anteproyecto de Ley integral para las personas trans.

III. Evaluación global de la gestión 2016

Los pilares con mayor impacto llevados a cabo en el 2016 por la IGTSS fueron el dialogo tripartito permanente en la salud y seguridad en el trabajo, la modernización en la fiscalización, fundamentalmente en la unificación de Planilla de Control de Trabajo y Nómina y el Sistema General de Denuncias en todo el país.

La constitución de un sub grupo de trabajo para la elaboración de una Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, es un aspecto de avance y madurez del tripartismo en este ámbito. La concreción de los Servicios de

salud en un nuevo sector de la actividad (Grupo 7) y la capacitación de Delegados de Salud, son avances cualitativos muy importantes.

En relación a la modernización de la fiscalización redundando en beneficio de las competencias de la IGTSS, cómo también de la simplificación en los trámites de los usuarios.

IV. Políticas de igualdad de género

- Sensibilizar, capacitar y difundir la normativa e instrumentos para la prevención y tratamiento del acoso sexual en el ámbito público y privado.
- Capacitaciones en acoso sexual laboral en el marco del programa “Yo estudio y trabajo”. Estos cursos tienen como impronta de sensibilizar y capacitar en los conceptos “ Cultura de trabajo para el Desarrollo” y de violencia en el trabajo.
- Se presentan datos estadísticos de denuncias de acoso sexual en la IGTSS, el 85,7% de las denuncias son realizadas por mujeres, demostrando en forma certera que es un tipo de violencia laboral de género. La segunda parte es una presentación de la Ley N.º 18.561 de Acoso sexual.
- En el año 2016 se realizó un operativo en el sector para fiscalizar incumplimiento de la normativa laboral correspondiente. Este operativo se realizó del 6 al 14 de Octubre, visitando a 1.784 hogares de los cuales el 79% (1.421) fueron de Montevideo y el 21% (363) en los departamentos de Maldonado, Florida, Soriano, Rivera, Salto, Paysandú, Durazno y San José. El 24.9% de éstos hogares tenían trabajo doméstico sin retiro.
- Si observamos las infracciones constatadas, el 38% no pudo presentar al momento de la inspección la documentación de seguridad social, el 36% no presentó recibos de sueldo y el 26% no proporcionaba ropa de trabajo. Por otro lado tenemos la actuaciones inspectivas que se originaron con una denuncia, hasta el 30 de octubre de 2016 se realizaron 38 fiscalizaciones. En total en el año 2016 se realizaron 395 fiscalizaciones en todo el país.

- En el mes de agosto de este año la IGTSS llevó a cabo un Taller de sensibilización y capacitación en normativa laboral a un grupo de 10 trabajadoras migrantes (la gran mayoría dominicanas y peruanas) a pedido del Servicio de atención del MIDES. La mayoría de estas mujeres trabaja o habían trabajado como domésticas. Este taller fue muy bien evaluado y valorado por las participantes y la institución organizadora. Cabe destacar que se incorpora como una actividad permanente que realiza la IGTSS.

V. Principales desafíos para el año 2017

1) Gestión

- Completar la implementación de la estructura organizativa acordada con AITU con los Inspectores de Trabajo. Adjudicación de cargos de coordinadores en las Divisiones CGT y CAT, y cargos de abogados en la División Jurídica de la IGTSS, resultados de los llamados correspondientes. Completar el modelo organizativo acordado con la incorporación de 30 inspectores.
- Modernización de la gestión. Tener operativo en todo el país el nuevo Sistema General de Denuncias.
- Implementar el sistema de Notificación Electrónica y contar con el Decreto aprobado que exija el ingreso obligatorio al sistema.

2) Normativa

- **Acoso laboral.**- La IGTSS intervino en la elaboración del proyecto de Ley contra el Acoso Laboral en las Relaciones de Trabajo, proponiendo un texto sustitutivo a solicitud de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados. El texto propuesto establece un enfoque amplio del acoso laboral, incluyendo las conductas de acoso moral y otros actos hostiles producidos en el marco de las relaciones de trabajo, con un enfoque preventivo y con una perspectiva de género. Asimismo se propone un procedimiento para la tramitación de las denuncias a fin de dar un marco legal a la actuación de la IGTSS en las situaciones de acoso laboral.

- **Voluntariado.**- A iniciativa de la IGTSS se elaboró un proyecto de ley relativo a la Promoción del Voluntariado Social, con la finalidad de regular en un solo texto las actividades de voluntariado, tanto en el ámbito público como el privado. El proyecto propuesto establece los requisitos relativos a las entidades de voluntariado, a los voluntarios y a los destinatarios de la acción voluntaria. Los voluntarios deberán suscribir un Acuerdo o Compromiso de colaboración que deberá ser inscripto, lo cual permitirá a la IGTSS efectuar los controles adecuados con la finalidad de deslindar el trabajo asalariado del trabajo voluntario y detectar las situaciones irregulares. La regulación legal permitirá garantizar la libertad del trabajo voluntario y diferenciarlo de otras situaciones, evitando la utilización del mismo para evadir la aplicación de la normativa laboral.

3) Salud y Seguridad en el Trabajo

- Continuar incluyendo otros sectores de actividad en la obligatoriedad de la concreción de los servicios de salud y seguridad en el trabajo. (OIT-CIT 161)
- Campañas de difusión y sensibilización segmentada para prevención de riesgos laborales.
- Concretar la actualización del Listado de Trabajo peligrosos para niños, niñas y adolescentes. Capacitar y/o sensibilizar a funcionarios y actores sociales de diferentes ámbitos relacionados directa o indirectamente con el Trabajo infantil.

4) Capacitación

- Formación de los inspectores de trabajo con los formatos sugeridos por la OIT
- Formación en Prevención riesgos laborales, cursos impartidos por la Organización Internacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (OISS)