



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

I. Introducción

En el año 2003, este Inciso 13 ha continuado con el modelo de gestión adoptado para hacerlo compatible con una sociedad enfrentada a cambios acelerados en las relaciones de trabajo, impulsando una participación de los trabajadores y empleadores, tratando de lograr consensos para lograr dichos cambios.

En la gestión interna del Ministerio, se han instrumentado y ejecutado las reformas introducidas en el marco de la Reforma del estado, priorizando la capacitación de los recursos humanos y la modernización de los recursos materiales, fundamentalmente informáticos, a efectos de brindar un mejor servicio a los usuarios.

II. Programa de Actividades Comunitarias

El Programa de Actividades Comunitarias es instrumentado en forma conjunta por el M.T.S.S. y M.V.O.T.M.A., en convenio con las intendencias departamentales y organizaciones sociales locales como política de participación en el mercado de trabajo por medio de transferencias de dinero condicionadas a la intervención en actividades en servicio de la comunidad. La fase I se encuentra en ejecución desde julio del 2003 en tanto que la fase II, prevista para el 2004, podrá ser muy beneficiada de la experiencia y adquirida.-

Las propuestas de Proyectos de Actividades Comunitarias fueron evaluadas en una primera instancia por las intendencias departamentales y posteriormente elevadas a la Unidad Coordinadora del Programa (UCP, MTSS-MVOTMA) quien otorgó, en algunos casos, la no objeción a los proyectos, en otros solicitó su reformulación, o directamente los descartó por no ajustarse al espíritu del Programa. En todo el país se han presentado 267 proyectos de los cuales fueron aprobados 171 de ellas, lo que equivale a un 64% del total.

El monto total aprobado, a diciembre 2003, fue de 21.180.792 \$U correspondientes al pago de jornales a los beneficiarios, aportes personales y patronales así como la contratación de un seguro de accidentes laboral (BSE) y los adicionales salariales (licencia no gozada, salario vacacional y aguinaldo). Por su parte las intendencias departamentales de todo el país aportaron 11.571.191 \$U correspondiente a materiales y herramientas.

Las intendencias departamentales eran las responsables de la difusión del Programa a nivel local. En este sentido, se observa que algo más de la mitad de los beneficiarios se enteró por medios universales como la radio o la televisión, un 23% se enteró por información particular o vínculo indirecto (a través de un amigo o conocido, de una asistente social ó alguien que ya trabajaba en el Programa), y un 21% se enteró directamente por la intendencia o la organización social contratante.

En cuanto a la forma de inscripción como aspirante a trabajar en el Programa, 9 de cada 10 sostuvieron que completaron un formulario con valor de declaración jurada y que su puesto se les dio por sorteo.

El Programa procuró que los beneficiarios realizaran la contraprestación laboral en distintos centros de la ciudad y que el producto de su trabajo, en la medida de lo posible, perdurara en el tiempo. Es el caso de las tareas de mantenimiento y reparación realizadas en espacios comunitarios, ó el de las tareas de confección de equipamiento e infraestructura urbana.

Quienes definieron las necesidades locales y elaboraron proyectos de Actividades Comunitarias, fueron las propias intendencias municipales en conjunto con organizaciones sociales locales y organizaciones sociales locales por sí solas que fueron invitadas a presentarlos.

Respecto al tipo de trabajo realizado, se aprecia que la gran mayoría desarrolló tareas de limpieza (de calles, cunetas, espacios públicos), un 35% realizó tareas de mantenimiento y reparación de centros de uso comunitario, un 34% tareas de acondicionamiento del medio ambiente (plantación de árboles, poda, recanalización de arroyos, etc.) y un 11% confeccionó equipamiento e infraestructura urbana, como juegos y bancos para plazas y recipientes de basura.

Los beneficiarios son en su mayoría desocupados de larga duración y en general presentan un nivel de instrucción comparativamente bajo ó muy bajo, combinado con un bajo ó muy bajo nivel de ingresos, lo que denota su situación de vulnerabilidad.

El beneficio otorgado ha sido altamente valorado por los trabajadores contratados tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista simbólico y de estímulo para la búsqueda de nuevos empleos. Señalaron que para ellos ha sido muy importante haber obtenido el puesto de trabajo en Actividades Comunitarias.

La focalización por ingresos fue realmente efectiva. En las familias de los jefes de hogar es donde pesa más el ingreso por Actividades Comunitarias: para el 56% representa entre el 75% y el 100% de los ingresos totales del hogar.

La mayor parte de los beneficiarios pudo cubrir con esta remuneración fundamentalmente gastos de alimentación básica, en tanto que un grupo considerable contestó que también paga cuentas de agua y luz, y un grupo minoritario respondió que cubre gastos de alimentación no básica y de vestimenta.

La percepción que tienen los beneficiarios de cómo ha funcionado el Programa en distintos aspectos, es claramente positiva. Casi nueve de cada diez opinaron que estaba funcionando bien o muy bien el “inicio de la tarea en hora”, el hecho de “contar con el seguimiento de un capataz a lo largo del día” así como también la “disponibilidad de materiales y herramientas”.

La gran mayoría opina que el trabajo que realizaron beneficia mucho a los vecinos de la zona y casi todos perciben que estos vecinos quedaron muy satisfechos o bastante satisfechos con las mejoras que ellos realizaron.

Respecto a las actitudes relacionadas a la búsqueda de empleo, la gran mayoría contestó que buscará empleo cuando termine su trabajo en el Programa y una parte importante afirmó que ya lo está buscando.

Por otra parte, nueve de cada diez creen que el trabajo de Actividades Comunitarias les será de utilidad para encontrar uno nuevo, y en general son bastante optimistas en cuanto a las posibilidades de lograrlo. En esta línea, un 20% sostuvo que tenía posibilidades seguras, un 43% que probablemente las tenga, y un 31% consideró que va a ser muy difícil o directamente que no tiene posibilidades de encontrar un nuevo empleo.

III. Asesoría en Seguridad Social

La actividad ha continuado en forma sostenida respecto a las diversas especialidades y temáticas que la ocupan, vinculadas a la Seguridad Social.

En sus diferentes áreas intervino en el estudio, análisis y propuesta de proyectos y aprobación de resoluciones y decretos.

Proyectos/Anteproyectos de Leyes:

- Derogación de posibilidad de cobro de comisiones fijas por parte de las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsionales (AFAPS).
- Proyecto: Acumulación de Servicios. Regula el régimen de acumulación de servicios a efectos de configurar causal de jubilación, retiro o pensión ante cualquier entidad de Seguridad Social. Se consagra el régimen de acumulación ficta de servicios con la finalidad de que cada entidad de seguridad social abone exclusivamente la cuota parte que le corresponda de acuerdo al tiempo de servicios que amparó.
- Ley de reforma de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios, y Mensaje Complementario (iniciativa del Poder Ejecutivo a determinados artículos incluidos o modificados en el Parlamento Nacional.)
- Proyecto de ley modificativo del Régimen Jubilatorio y pensionario del Servicio de Retiros Policial.
- Proyecto de Ley por el cual se aprueba el Proyecto de Convenio de Seguridad Social entre los Gobiernos de la República Oriental del Uruguay y del Reino de los Países Bajos suscrito en Montevideo en mayo de 2002.

- Proyecto de Ley modificativo del Decreto Ley No. 15.180 (Subsidio por Desempleo): propuesta y redacción de texto modificativo que trata, sin disminuir las prestaciones, de incentivar la búsqueda de empleo y evitar las discusiones entre empleadores y trabajadores.
- Proyecto de Ley relativo a las Cooperativas de Ahorro y Crédito, por el cual se condicionan las exoneraciones tributarias y la operatoria de retenciones al cumplimiento de una serie de requisitos que impidan el funcionamiento de falsas cooperativas, facultándose a la Auditoría Interna de la Nación, en determinados casos a disponer el cese inmediato de la percepción de las sumas retenidas, la fiscalización de estados contables, así como la exigencia de una auditoría que controle la gestión económico-financiera de las cooperativas.
- Proyecto de Ley de Protección al Salario de los trabajadores públicos y privados, así como de las prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia, estableciendo un porcentaje máximo de los descuentos a realizar por concepto de pago de créditos contraídos.

Decretos y Proyectos/anteproyectos de Decretos:

- **Decreto N° 80/003** de 7 de marzo, por el que se **dispone la reducción del aporte patronal jubilatorio** a las empresas suministradoras de personal a empresas manufactureras.
- **Decreto 139/003** de 10 de abril, por el cual **se dispuso que los pasivos beneficiarios de prestaciones en dinero del Banco de Previsión Social, podrían optar por percibir las mismas en locales propios de dicho organismo o utilizar los servicios de empresas contratadas por el mismo**. Las prestaciones que se perciban en locales propios de dicha Institución, se realizarán cumpliendo con condiciones de seguridad exigidas por RENAEMSE del Ministerio del Interior, por Banco Central del Uruguay de corresponder y por las empresas aseguradoras para la contratación de los seguros correspondientes.
- **Decreto 202/003**, de 26 de mayo, que **reglamenta la Ley 17.519 de 17 de julio de 2002 por el que se dispone que constituye un crédito fiscal el aporte patronal abonado a los Fondos de Asistencia, Cajas de Auxilio o Seguros Convencionales**, en la siguiente forma: el 100% del aporte patronal abonado correspondiente a los meses de cargo agosto 2002 a enero 2003, y 50% el abonado correspondiente a los meses de cargo febrero de 2003 a enero 2004.-
- **Decreto de 22 de mayo de 2003, por el que se establece una revisión de las normas para la Valoración del Grado de Invalidez (BAREMO)** a efectos de la concesión de las prestaciones por incapacidad.
- **Decreto 231/03** de 5 de junio de 2003: Refiere a la al a término a fin de realizar tareas comunitarias de interés social o de emergencia.

- **Proyecto de Decreto** por el que se modifica el decreto reglamentario de la Ley 17.139 de 16 de julio de 1999, Decreto N° 316/999 de 6 de octubre, contemplando nuevos atributarios a los ya comprendidos por el Decreto No.316/999, en el contexto de la política general de **favorecer a los hogares de menores recursos, y en especial a los niños y jóvenes integrantes de dichos hogares integrados por trabajadores que agoten el subsidio por desempleo.-**
- **Proyecto de Decreto** Reglamentario de la Ley 17.445 por el que se determina que **el capital acumulado en la cuenta de ahorro del afiliado a una entidad administradora de fondos previsionales, ya sean ahorros obligatorios, voluntarios, depósitos convenidos y sus rentabilidades**, en caso de fallecimiento sin generar pensión de sobrevivencia, integrará el haber sucesorio y en los casos de jubilación por incapacidad total, el afiliado podrá optar por solicitar la restitución del capital acumulado por concepto de ahorros voluntarios y depósitos convenidos y sus rentabilidades o transferir el capital referido a una empresa aseguradora, a efectos de la constitución de un capital para la obtención de una prestación mensual.
- **Proyecto de Decreto** por el que se sustituyen los artículos 67, y el inciso 1° del artículo 70 del Decreto 125/996 de 1° de abril de 1996.-
- **Proyecto de Decreto** por el que se excluyen a las cooperativas de transporte de lo dispuesto en el Decreto N° 151/998 de 16 de junio de 1998 (contribución especial patronal por servicio bonificado)
- **Proyecto de Decreto:** que refiere a las **empresas de giro múltiple que acrediten total independencia y plena separación de los giros** respectivos, separación del personal y contabilidad, a efectos de la determinación de la alícuota de aportación patronal jubilatoria.
- **Decreto Reglamentario de la Ley 17.705** de 28 de octubre de 2003, referente a la **reducción del aporte patronal jubilatorio al Banco de Previsión Social por las retribuciones correspondientes a aquellos dependientes que sean contratados o reincorporados del seguro de desempleo, con el resultado de aumentarla cantidad de trabajadores de la empresa.**
- **Proyecto de Decreto** por el que se amplía el plazo establecido por el art. 2° literal b) del Decreto N° 202/003 de 26 de mayo de 2003, desde el mes de cargo febrero de 2003 al mes de julio del mismo año.

Resoluciones:

- **Resolución N° 610/03** de 28 de mayo, por la que se **homologa el convenio colectivo que se crea la Caja de Auxilio de British American Tobacco (South America) Limited Sucursal Uruguay (CAJABAT) y se concede la Personería Jurídica**
- Resolución por la que se **aprueba el Proyecto de Presupuesto del ejercicio 2003 de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios.**

- Resolución por la que se **observa la actuación de la Caja de Servicios Sociales y Seguro de Enfermedad del Personal de Surinvest**, por incumplimiento de la presentación de balances e información para u contralor.
- Resolución por la que se **homologa el convenio colectivo suscrito entre la empresa Roche Vitaminas Uruguay S.A. y su personal**, por el cual se establece su incorporación al Seguro de Enfermedad de la Cámara de Especialidades Farmacéuticas (CEFASE).-
- Resolución por la que se **observa al Seguro de Enfermedad de los Trabajadores de la Salud SETS**, por no reintegrar recibos mutuales a sus afiliados.
- Resolución por la que se **homologa el convenio suscrito entre Washington Isola Montaldo y Blanca Basilia Zeballos, por el cual se establece la incorporación de esta última a la Caja de Auxilio y Seguro Convencional de los Trabajadores de la Salud (SETS)**
- Proyecto de Resolución que aprueba el **Proyecto de Acuerdo Administrativo Uruguay-Portugal de Seguridad Social**
- Resolución por el cual se dispone la **intervención por un plazo de 90 días, del Seguro de Enfermedad de los Trabajadores de la Salud (SETS)**, a efectos de determinar la viabilidad del mismo, y proponer las medidas correctivas pertinentes

IV. Asesoría en Relaciones Internacionales

El Ministerio ha participado en diversos ámbitos, desde las Reuniones de Ministros de Trabajo del MERCOSUR y el SGT 10 del MERCOSUR, a la asistencia a la Conferencia Anual de la O.I.T. y otros eventos relacionados con el trabajo y la Seguridad Social.

IV.1 Consejo de Administración y Comité de Libertad Sindical

Se dio respuesta de Gobierno a solicitudes directas formuladas por el Consejo de Administración respecto de las solicitudes directas a los siguientes Convenios: 9 sobre la colocación de la gente de mar, 100 sobre la igualdad de remuneración, 103 sobre la protección de la maternidad, 110 sobre las plantaciones, 122 sobre la política de empleo, 133 sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias) , y 137 sobre el trabajo portuario ; asimismo se dio respuesta a observaciones directas a los Convenios números 29 sobre trabajo forzoso, 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 94 sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 129 sobre la inspección de trabajo, 131 sobre la fijación de los salarios mínimos ,y 153 sobre la duración del trabajo y períodos de descanso (transporte por carretera).

Se formularon las observaciones solicitadas por la Oficina Internacional del Trabajo en relación a la reclamación en la cual se alega el incumplimiento por Uruguay del convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Nº. 155).Se dio respuesta a comunicación del Sindicato Médico del Uruguay frente a OIT por incumplimiento de convenio colectivo y represión antisindical.

Se formularon observaciones del Gobierno sobre casos sometidos al procedimiento de queja ante el Comité de Libertad Sindical:

Cooperativa de Ahorro y Crédito de Oficiales de las Fuerzas Armadas (CAOFA)
Asociación de Empleados y Obreros Municipales (ADEOM – Canelones)
Asociación de Funcionarios del CASMU (AFCASMU)
Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE) y Asociación de Funcionarios del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (AFGAP) y Mesa Sindical Coordinadora de ENTES.

IV.2 Comisión Sociolaboral del MERCOSUR

Primer Semestre

Durante la presidencia pro tempore de Paraguay, se celebró la XIII Reunión de la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR, en Asunción, del 19 al 21 de mayo de 2003.

- Uruguay presentó el informe consolidado de la Memoria sobre Fomento del Empleo y se acordó encomendarle un informe que precise los aspectos que dificultaron la elaboración del mencionado consolidado.

Se resolvió elevar al GMC un Proyecto de Resolución para la realización de una Conferencia Regional de Empleo.

A efectos de elaborar el programa de la mencionada Conferencia, se encomendó a la Sección Nacional uruguaya la preparación de dicho programa y los términos de referencia para presentar a OIT, a ser remitidos a los demás países para su aprobación o sugerencias.

Segundo semestre

Con motivo de la presentación de propuesta por parte de Uruguay, relativa a la organización de la Conferencia Regional de Empleo y para consolidar los aportes que realizara cada país, se celebró la I Reunión Extraordinaria de la Comisión Sociolaboral, en Montevideo, los días 16 y 17 de octubre de 2003, con la presencia de todas las secciones nacionales de los cuatro países y de la Directora de la Oficina de la OIT en Buenos Aires.

Se acordó, que el proyecto definitivo se presentaría en la Reunión Ordinaria de la CSL, en el mes de noviembre en Montevideo.

La XVIII Reunión Ordinaria de la CSL, se celebró en Montevideo, del 17 al 19 de noviembre de 2003.

Se trató el informe preliminar presentado por Brasil de las Memorias sobre “Libertad de Asociación” y “Libertad Sindical”.

Se trataron los asuntos pendientes de resolución referidos a la Conferencia Regional de Empleo. Entre otras cosas, se determinó la integración de una Comisión de

Seguimiento para la organización de la referida Conferencia, con delegados de cada sector de todos los países.

IV.3 Sub grupo de trabajo N.10 del MERCOSUR “relaciones laborales, empleo y seguridad social”

Primer semestre

Las Comisiones Temáticas trabajaron sobre la base del Programa de Trabajo 2003 aprobado por el GMC.

Comisión I – “Relaciones Laborales”

Se analizó el estado actual de las Migraciones en los países del MERCOSUR, basándose en el informe consolidado de las Memorias Nacionales elaborado por la Comisión Sociolaboral.

Las delegaciones acordaron presentar en la presidencia pro tempore de Uruguay la posición de los Estados Partes respecto a la lista de Convenios incluidos en la Declaración de Derechos Fundamentales de la OIT, para ratificación prioritaria.

Comisión II – “Empleo, Migraciones y Formación Profesional”

Observatorio del Mercado de Trabajo: se elevó al Plenario la solicitud de instar a los gobiernos partes del MERCOSUR, a que realicen estudios sobre el impacto de la libre circulación de personas a efectos de dar difusión a través de su página web para su utilización en la previsión de políticas sociolaborales a nivel regional.

Migraciones: se ratificó la aprobación del cuestionario para la “Elaboración del perfil socioeconómico del trabajador fronterizo en el ámbito del MERCOSUR”.

Uruguay presentó documento sobre “Caracterización de la dinámica social de las migraciones laborales fronterizas en la frontera uruguayo brasileña”

Formación Profesional: Se acordó que el Repertorio Práctico de Formación Profesional, presentado al GMC, sea aprobado como Recomendación del CMC, para su posterior divulgación.

Comisión III – “Inspección de Trabajo, Salud y Seguridad Social”

Operativos Conjuntos de Inspección del Trabajo: se resolvió elevar al GMC para su aprobación, un proyecto de resolución “Recomendación de los Estados Partes de adoptar requisitos mínimos del perfil de Inspector del Trabajo”.

Trabajo Infantil: se planteó la inclusión de la denominación “trabajo infantil” en la designación de la Comisión Temática. Se acordó realizar, en las subsiguientes reuniones, el seguimiento de la Declaración de Presidentes sobre Erradicación del Trabajo Infantil, de julio de 2002.

Campaña gráfica para la erradicación del trabajo infantil: Se remitieron los proyectos de afiche.

Para la elaboración se contará con el apoyo técnico y financiero de IPEC – OIT para América del Sur.

Salud y Seguridad en el Trabajo: Se instó a la representación de Paraguay para que ratifique el Convenio Multilateral de Seguridad Social dado que el Convenio no entrará en vigencia hasta tanto no sea ratificado por todos los países.

Segundo semestre

Comisión I – “Relaciones Laborales”

Se acordó la actualización permanente de los Nomencladores.

Se determinó la prioridad de ratificación de los Convenios Nos. 81, 122, 129 y 144, para el Consejo de Administración de la OIT.

Cada país, remitirá a la próxima presidencia pro tempore su posición respecto de los Convenios no ratificados, para su tratamiento y análisis en la próxima reunión a celebrarse en Argentina.

Respecto al Acuerdo entre Uruguay y Brasil sobre permiso de residencia, estudios y trabajo, para los nacionales fronterizos uruguayos y brasileños, se acordó que la coordinación brasileña realice un relevamiento y análisis de las respectivas normativas, a efectos de sintetizarlos y tratar en la próxima reunión el tema migratorio en dos aspectos: la migración en general y el tránsito transfronterizo.

Comisión II: “Empleo, Migraciones y Formación Profesional”

Observatorio del Mercado de Trabajo:

Se realizó el Seminario Regional sobre “Integración, MERCOSUR y política de empleo” con la colaboración técnica y financiera de la Oficina de la OIT en Buenos Aires.

Se presentó el diseño de folleto conteniendo información sobre el sitio Web del OMTM, a efectos de su divulgación y publicidad.

Se presentó un archivo sobre el del sitio Web, elaborado por el Ministerio de Trabajo de la Argentina a efectos de su envío a interesados a través de correo electrónico.

Comisión III: “Inspección de Trabajo, Salud y Seguridad Social”

Trabajo Infantil:

Se acordó incorporar la denominación “Trabajo Infantil” a la designación de la Comisión. De ser aprobado por el GMC, la Comisión Temática III pasaría a denominarse “Inspección de Trabajo, Salud, Seguridad Social y Trabajo Infantil”.

Se presentó una propuesta de Plan Regional para la Erradicación del Trabajo Infantil.

Se eleva al GMC Proyecto de Resolución sobre “Requisitos mínimos para ejercer la función de Inspección de Trabajo”.

Se eleva al GMC un Proyecto de Resolución sobre “Salud y Seguridad en el Trabajo en el MERCOSUR”

Dirección Nacional de Secretaría

La Dirección General de Secretaría es la Unidad Ejecutora responsable de brindar el apoyo necesario para la toma de decisiones por parte del Ministro y de coordinar las acciones de las restantes Unidades Ejecutoras entre sí y con el Jefe del Inciso, en lo que refiere a administración de los recursos humanos, materiales y financieros.-Continuando con el proceso de Reforma del Estado y con el propósito de lograr una gestión más eficiente y comprometida con los resultados ha desarrollado una capacidad de gestión estratégica y se han establecido metas posibles de ser medidas y evaluadas con miras a mejorar los estándares de desempeño.

Se definieron productos estratégicos por cada Unidad Ejecutora y se establecieron indicadores de gestión – de eficacia, eficiencia y calidad – con el propósito de medir el grado de cumplimiento de los objetivos y metas programadas.

Continuando con lo proyectado en el Plan de Informatización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se cumplieron diferentes objetivos:

Atención a usuarios externos del sistema GSIP-Sistema de información de la planilla de control de trabajo – entrega del programa y asesoramiento en cuanto a instalación y operación del programa. Actualmente el *programa es utilizado por 19.510 Empresas* aproximadamente.

Atención a usuarios internos : en el manejo de las estaciones de trabajo y la atención primaria de las fallas de equipos, la coordinación de las tareas de ejecución de las correspondientes garantías y las reparaciones efectuadas por las empresas proveedoras.

Operativa de procesos informáticos : comprende las actividades de operación que permiten la continuidad del funcionamiento de los sistemas informáticos del Ministerio, Entre estas, están la atención y operación de servidores (de datos, de archivos, de antivirus e impresión y servidor para desarrollo y licenciamiento de Genexus, esta plataforma, puesta en funcionamiento este año.), los procedimientos de generación de usuarios y seguridad de datos, los procedimientos de respaldo y resguardo de información, la supervisión del equipamiento asociado a la infraestructura de comunicaciones y la atención de fallas.

Desarrollo y mantenimiento de sistemas: Se definió e implantó el Sistema de presentación de planillas vía Internet (solo renovaciones), proyecto conjunto con “Portal de Gobierno”, incluyendo modificación de la estructura del módulo de control de errores en la recepción de planillas para permitir un mejor control de la información, cambios orientados a mejorar las prestaciones del sistema y la incorporación del módulo de Auditoría a los efectos de registración y seguimiento de transacciones especiales.

También se efectuaron mantenimientos varios en el Sistema de Gestión de DINA E, Sistema de Registro Único de Entidades de Capacitación (DINA E), Sistema de Recursos Humanos, donde se hicieron cambios, Sistema de Sueldos (División Financiero Contable), Sistema de Agendas de la División Audiencias de DINATRA, Sistema de Administración Documental y Programa de Administración de Edificios de la Inspección General de Trabajo.

Servicios de correo electrónico. Se provee y administra el servicio de correo electrónico que permite la comunicación de los funcionarios del Ministerio entre sí y con las empresas.

NÚMERO DE FUNCIONARIOS

Unidad Ejecutora	03/2003	12/2003
001 -Dirección General de Secretaría	214	238
002 -Dirección Nacional de Trabajo	46	51
003- Dirección Nacional de Empleo	68	66
004 -Dirección Nac. Coordinación en el Interior	137	136
006 -Instituto Nacional de Alimentación	180	183
007 -Inspección Gral. del Trabajo y de la Seguridad Social	142	140
Totales	787	814

Nota :

La diferencia en la cantidad de funcionarios es como consecuencia de la incorporación de funcionarios de la ex ANSE y ex INA, de conformidad con la legislación vigente.

NORMAS EMERGENTES DEL MINISTERIO DE TRABAJO

	2003
Decretos	65
Proyectos de ley	18
Resoluciones por atribuciones delegadas	51

Capacitación

En lo que refiere a la capacitación de los funcionarios, los mismos han recibido adiestramiento en informática a través de la Escuela de Funcionarios dependiente del Centro de Cómputos, que ha dictado cursos de Windows, Word, Excel, Access, Internet y Correo electrónico. La Empresa Círculo Informático comenzó con el dictado de cursos en el mes de diciembre.

Asimismo, los funcionarios de esta Secretaría de Estado han asistido, en importante número y con resultados satisfactorios, a cursos impartidos por la Oficina Nacional del Servicio Civil.-

La cooperación de otros países, organismos internacionales y otras entidades ha permitido también la capacitación de personal tanto en nuestro territorio como en el exterior.-

Se puso en funcionamiento el Programa SCOT, ajustándose determinados parámetros para su puesta en marcha en los diferentes sistemas que se llevan a cabo en la División Recursos Humanos.

Cursos	Func.
	2003
Informática	80
UCUDAL - Relaciones Laborales -	4
ONSC	10
Otros cursos a medida	43
Otros / Misiones Oficiales	18
Totales	155

Dirección Nacional de Trabajo

La Dirección Nacional de Trabajo, cuyo cometido esencial es el estudio, la coordinación y la ejecución de la política laboral en todo el territorio nacional, a cuyos efectos coordina y ejecuta planes y programas en materia de salarios y relaciones laborales evaluando su aplicación y procurando la obtención de la paz social. Los cometidos sustanciales de la Unidad Ejecutora se cumplen a través de las Divisiones Consultas, Negociación Individual y Negociación Colectiva.

En el área de conflictos individuales de trabajo se han atendido 44.006 consultas verbales, realizándose 24.026 audiencias de conciliación administrativa, previas a juicio, lográndose 5.311 acuerdos, cumpliéndose parcialmente con la meta de eficiencia propuesta, incrementándose en un 0.3% la cantidad de conflictos conciliados.

En el año transcurrido la productividad se incrementó sensiblemente, contándose con menos personal técnico para evacuar las consultas, incrementándose las mismas, mejorando la productividad del personal y lográndose una mejor distribución del trabajo con sensible reducción de los tiempos de espera.

En lo que refiere a la mediación en conflictos colectivos de trabajo, se atendieron 275 conflictos, habiéndose conciliado 257.

La política de mediación y solución extrajudicial de los conflictos de trabajo, que se consolida año tras año, se ha incrementado en un 2 % por lo que supera la meta propuesta, debiéndose visualizar la solución de los mismos en el orden del 93 %, con lo que realmente se colabora para la obtención de la paz social, que es la Misión fundamental de la Dirección Nacional de Trabajo.

Dirección Nacional de Empleo

La Dirección Nacional de Empleo (DI.NA.E.) es la Unidad Ejecutora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social responsable de promover la formulación y gestionar la ejecución de políticas activas de empleo y formación profesional. A este efecto desarrolla acciones que tienden a mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las empresas.

El trabajo de la DI.NA.E. se centra en desarrollar acciones de investigación, orientación, capacitación y colocación que faciliten la inserción laboral de los trabajadores con problemas de empleo y mejoren la calidad de la formación profesional. El trabajo se desarrolla con la participación de trabajadores, empresarios, Gobierno y organizaciones sociales, convocando al diálogo y al trabajo conjunto para responder a las necesidades de los diversos sectores. En el interior del país los servicios se prestan a través de convenios realizados con las Intendencias Municipales.

En este marco, la DINAE, conjuntamente con la JUNAE, que integran el PIT-CNT, empresarios y el Gobierno, y con el financiamiento del Fondo de Reversión Laboral, han ejecutado hasta la fecha una serie de programas que atienden a los sectores con mayores dificultades de empleo.

Atiende todas las solicitudes de información de los distintos usuarios que llegan al programa PROCAL en Montevideo. Durante el año 2003 se contabilizaron 3.612 trabajadores despedidos en seguro de paro, 1.351 hombres y 1.382 mujeres fueron efectivamente orientados.

Se han realizado las siguientes funciones:

Se ha continuado el trabajo bajo técnica de talleres grupales diferenciados por diagnóstico. En 20 talleres se inscribieron 249 personas, apreciándose un avance metodológico en la calidad del servicio, en la capacitación funcional técnica y en gestión, y en la coordinación del trabajo con las demás áreas de la DINAE, las Oficinas del Interior, y complementariedad de los servicios prestados por los programas de ejecución descentralizada.

Formulación y reformulación de Características de Egresados (perfiles) de los cursos.

Estudio, evaluación e inspección de Entidades de Capacitación inscritas o postuladas para inscripción ante el Registro Único homónimo (RUEC). Se registraron y habilitaron 152 instituciones; no fueron habilitadas 6 y están en trámite otras 10.

Se realizó la evaluación de propuestas, confección de carpetas de trámite y contratos, inspección de cursos y se recabó la evaluación de parte de los participantes en 29 cursos ejecutados bajo modalidad de cupos, con asistencia de 185 cursantes.

VII.1 Programas de Empleo de Administración Centralizada:

Programa de Capacitación Laboral (PROCAL)

La planificación, ejecución y evaluación son realizadas por la Unidad Coordinadora de Programa (UCP). Se ejecutaron 157 cursos en todo el país, correspondiendo 82 a Montevideo y 75 en localidades del interior, capacitándose a 2.710 trabajadores.

Se realizaron 15 cursos con obligación de resultado en inserción laboral, 7 en Montevideo, y 8 en diferentes localidades del interior del país. Se evaluaron alrededor de 250 ofertas de cursos, y cumplió con tres visitas a cada uno de los cursos durante su ejecución, aproximadamente 240 visitas en el correr del año, por parte de los diferentes supervisores. Para mejorar la eficiencia en la administración de los recursos, se realizó una evaluación de costos de cursos adjudicados, siendo el promedio general de los cursos sin beca de 568 UR, en tanto que con beca incluida el costo general estimativo del promedio nacional es de 786 UR.

Programa de Colocación Laboral (PROCOL)

Fue ampliada la población objetivo a todo trabajador interesado, y no únicamente para los que están en seguro de paro. El Proyecto de un servicio de Intermediación Electrónica de Mano de Obra tuvo un avance casi completo en su etapa preparatoria, y definitivamente comenzará a funcionar en los primeros meses de 2004.

Programa de Inversión Presupuestal (PIP 703)

Su objetivo es apoyar emprendimientos productivos mejoradores o generadores de empleo, mediante la adquisición de equipos y herramientas. Los recursos se destinan a población de escasos recursos sin acceso a créditos del sector financiero formal, y el financiamiento proviene del Presupuesto del Ministerio del Trabajo.

En la convocatoria a presentación de proyectos lo hicieron 44 provenientes de 9 Departamentos del Interior, financiados por el Fondo Rotatorio Departamental o por la asignación presupuestaria ministerial, y refieren a las actividades económicas de: elaboración de conservas y dulces, pedicuría, taller mecánico de motos, carpintería, panadería, limpieza de fachadas de edificios, restauración de muebles antiguos, diseño y mantenimiento de parques y jardines, artesanía en lanas, lechería y apicultura.

Programa de Capacitación Productiva (PROCAPRO)

El Programa tiene como objetivo principal el de apoyar profesional y económicamente a la mejora sustancial de la empleabilidad, a la vez que genera nuevas y dignas oportunidades de empleo formal. Es impulsado por organismos públicos y privados y es financiado por la Junta Nacional de Empleo.

Los Proyectos aprobados o ejecutados fueron entre otros, los de Producción, envasado y comercialización de dulces y conservas; Cultivo y comercialización de

productos de huerta orgánica y jardinería; Papel artesanal hecho a mano, reciclado y vegetal y de Higiene ambiental.

Los proyectos en ejecución son 3 para 110 personas beneficiarias.

Programa de Capacitación de Trabajadores en actividad

Las actividades de capacitación se financian en forma compartida por el Fondo de Reconversión Laboral y la empresa que presenta la propuesta de capacitación.

VII.2 Programas de Empleo de Administración Descentralizada:

Projoven:

Su finalidad es apoyar a los jóvenes de los sectores de menores ingresos para que puedan mejorar sus posibilidades y oportunidades de inserción laboral mediante procesos de formación laboral, efectivamente articulados con las demandas de recursos humanos detectadas en el mercado de trabajo.

Fueron derivados a cursos 1.679 personas. Se considera un logro la identificación de 250 puestos de trabajo alcanzados, sobre todo en el Interior, en una población objetivo con dificultades marcadas, así como la eliminación de la lista de espera de usuarios.

Programa de Capacitación para Personas con Discapacidad (PROCLADIS)

Se realizaron cuatro licitaciones para la contratación de cursos de capacitación: 17 cursos licitados, 14 adjudicados y siete concluidos. El número de inserciones fue escaso. El Programa se expande y el total de cursantes fue de 210 personas.

Programa de promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer en el empleo y la formación profesional (PROIMUJER)

Es una propuesta piloto de capacitación y promoción de igualdad de oportunidades en el empleo y está orientado a mejorar la empleabilidad y las condiciones de la mujer en el mercado de trabajo.

El Programa ha desarrollado cursos de capacitación en Montevideo, Rocha, Cerro Largo y Río Negro. Cuenta con un Equipo Técnico Multidisciplinario que realiza la labor de apoyo en todas las etapas de la gestión, desde la formulación hasta la evaluación, articulando la población objetivo con las ECAs.

Programa para Trabajadores Rurales

El Programa acordado entre DINA-E-JUNAE y MEVIR, financiado por el Fondo de Reconversión Laboral, está orientado a mejorar la situación de los trabajadores rurales mediante la capacitación diseñada a partir de posibilidades específicas detectadas. En función de oportunidades laborales y aptitud productiva de la zona, se realizan talleres de orientación ocupacional y capacitación laboral. Se ejecutaron o están ejecutando 30 cursos de capacitación para 865 trabajadores rurales en 57 localidades o parajes de 18 Departamentos, pese al contexto social adverso y la dispersión de la población beneficiaria.

Programa de Capacitación e Inserción laboral para población ciega y de baja visión (INTEGRA)

El Programa procura facilitar oportunidades de inserción laboral en personas ciegas y de baja visión mediante acciones de capacitación orientadas por la demanda, dotando a los cursantes competencias efectivamente requeridas por las empresas. Se brinda capacitación en informática en programas de uso frecuente, junto con adaptaciones tecnológicas apropiadas a la discapacidad visual.

División Programas Especiales de Empleo

La Coordinación con la Oficinas DINA E en el Interior consiste en apoyar la gestión que la Dirección realiza de acuerdo a los convenios otorgados con las Intendencias Municipales. Se brinda información sobre intervenciones de DINA E/JUNAE en el plano departamental.

Las actividades más sustantivas realizadas fueron la organización de dos reuniones en el Interior conjuntamente con la UCP de PROCAL y Orientación, planificación de una tercera, intercambio de información sobre la situación y actividades de los Servicios Locales.

División Investigación

Su cometido es proporcionar información básica necesaria para la toma de decisiones del política institucional y diseño de acciones concretas para el mejoramiento de la situación del empleo en el país.

Fueron actualizadas las bases de datos estadísticos de los principales indicadores del Mercado de Trabajo e ingreso de los hogares, las de salarios, los macroeconómicos, y la base de solicitudes de residencias definitivas de extranjeros. Se elaboraron cinco informes de coyuntura del mercado de trabajo, y una proyección demográfica alternativa a la del INE. La División fue contraparte técnica para estudios de evaluación de Impacto de Programas, también de consultorías sobre crédito para microemprendimientos y sobre política activa de empleo.

Se brindaron talleres de capacitación metodológica a funcionarios del Interior, en materia de investigación cualitativa y microemprendimientos, y se redactaron propuestas de Investigación del mercado de trabajo en base a informantes calificados.

Se dio principio de cumplimiento del cometido de creación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, y al estudio de segmentos del mercado de trabajo mediante procesamiento de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares.

Dirección Nacional de Coordinación en el Interior

La Dirección Nacional de Coordinación en el Interior es la Unidad encargada de controlar y coordinar el funcionamiento de las cuarenta y una Oficinas de Trabajo permanentes que abarcan todo el territorio nacional. Persigue el cumplimiento de las actividades relacionadas con la ejecución, coordinación y control de las

políticas, planes y programas en materia de trabajo, recursos humanos, empleo y promoción social, en el interior del país.

En cuanto a las medidas adoptadas que permitieron mejorar aún mas la gestión de la Dirección se pueden señalar:

Se ha logrado informatizar a varias Oficinas del interior, a efectos de agilizar la tarea.

Se hizo un relevamiento de los contratos de arrendamientos vencidos.

Se modificaron precios en algunos locales con contratos vigentes y en otros se contrataron locales que se adecuaron mas por sus características a las necesidades de la Oficina en cuanto a precio y espacio físico.

Se concretó la contratación de profesionales en régimen de arrendamiento de obra, supliendo las carencias de profesionales en Las Piedras, Tala, Pando, Ciudad de la Costa, Melo, Treinta y Tres, entre otras.

Según lo acordado con la Dirección Nacional de Empleo, los Jefes de las Oficinas de trabajo del Interior actúan como representantes oficiales ante la Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado, elevando los informes correspondientes a esta sede central, habiéndose creado 18 Comisiones Interdepartamentales.

La Dirección está comprometida en brindar un mejor servicio y una mejora constante de la gestión de atención al usuario.

Dentro de ese marco, se ha realizado un relevamiento total de las dependencias del interior tanto en recursos humanos como materiales, se han detectado carencias y se efectivizó una selección de prioridades habiendo tomado algunas decisiones de cambio estructurales a cuenta de seguir con un plan estratégico en procura del objetivo indicado.

Instituto Nacional de Alimentación

Tal como se anunciara en el informe del año anterior, el I.N.D.A durante el 2003 focalizó su atención en las operaciones vinculadas a la optimización de los servicios alimentarios correspondientes a cada uno de sus seis programas operativos.

Los factores socio-económicos que impactaron al país determinaron una fuerte sobredemanda a nivel de todos los Programas alimentario-nutricionales, lo que determinó la necesidad de adoptar decisiones, algunas de ellas dispuestas por el Poder Ejecutivo, el Parlamento y el Gabinete Social, para dar satisfacción a las necesidades Alimentarias de los sectores mas vulnerables de la sociedad.

Los mismos, en el escenario de una focalización preliminar, se sitúan en el entorno de los 296.474 (doscientos noventa y seis mil cuatrocientos setenta y cuatro) beneficiarios. La evolución de los beneficiarios en el período 1999-2003 fue la siguiente:

Año 1999 - 212.008
 Año 2000 - 219.202
 Año 2001 - 227.992
 Año 2002 - 278.100
 Año 2003 - 296.474

La discriminación de los beneficiarios por Programa Asistencial a nivel nacional en el ejercicio 2003, se ajusta al siguiente detalle, haciéndose una comparación con el año anterior

Año 2003

Programa	No. De beneficiarios
SAAC	26.500
AUPI	1.075
AIPP	46.605
PNCA	185.450
PAEC	3.934
CAIF	11.933
Canasta Flía (Riesgo)	10.227
Sin Programa	10.750
TOTAL	296.474

Constituyó preocupación fundamental del Instituto el:

Rediseño y reconversión del Plan Nacional de Complementación Alimentaria en todas sus modalidades con particular énfasis en la Canasta Familia o Canasta Complemento.

Rediseño integral del Sistema Nacional de Comedores.

Consolidación gradual de la Red Alimentaria, con diseño socio – alimentario y de gestión mas acorde con las necesidades del país y procurando una metodología de trabajo tendiente a la homogenización de los procedimientos pasibles de una aplicación normatizada en los programas que la integran (AIPP, CAIF, CARDAL y AUPI).

El Sistema Nacional de Comedores sustituye al SAAC, la Red Alimentaria nuclea a los Programas CAIF, AUPI y AIPP, mientras que la Canasta Complemento sustituye al actual Plan Nacional de Complementación Alimentaria.

Las situaciones de emergencia que atendió el Instituto fueron fundamentalmente de evacuados de las inundaciones u otros fenómenos climáticos (tornados), niños afectados por plumbemia y brote aftósico y el recientemente creado Plan de Seguridad Alimentaria.

El INDA viene trabajando aceleradamente su modelo de gestión en forma coordinada con la Comisión especial para la Reforma del Estado.

Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

En el año 2003, se han efectuado *14.890 actuaciones inspectivas en todo el país*, las que se discriminan de la siguiente manera:

Condiciones Ambientales de Trabajo	5.553
Condiciones Generales de Trabajo	9.337

De las 5.553 inspecciones realizadas por la *División Condiciones Ambientales de Trabajo*, el 71 % correspondió a la Industria de la Construcción, el 26 % a actividades industriales, comerciales y de servicios y el 3 % restante a la industria forestal. Asimismo, *el 73 % de las inspecciones se realizaron en Montevideo y el 27 % restante en el interior del país.*

Se investigaron 49 accidentes de trabajo con un total de 57 trabajadores lesionados y determinaron el fallecimiento de 17 personas.

La División integra varias Comisiones de trabajo que se reúnen periódicamente:

Comisión Tripartita y Consultiva de la Industria de la Construcción

Erradicación del Trabajo Infantil

Consejo Nacional de Seguridad de Salud en el Trabajo (CONASSAT)

Sub-Comisión de Trabajo para la Reglamentación del Convenio Internacional en la Industria Química.

De trabajo Portuario.

Para la elaboración de una norma nacional de prevención en el uso y manejo de sustancias químicas.

En la *División Condiciones Generales de Trabajo*, no se llevaron a cabo operaciones en el interior, salvo para responder a denuncias. Se realizaron inspecciones en aquellas Empresas que habían solicitado prórroga de subsidio por desempleo, realizándose 570, 90 % en Montevideo y el 10 % restante en el interior.

Asimismo se efectuaron *161 inspecciones en el Puerto*, lo que significó *la protección de 31.741 trabajadores*.

La División detectó *1.993 empresas infractoras*, evacuó 645 denuncias, el 5 % en el interior y el 95 % en Montevideo.

El personal protegido fue de un total de *134.935 trabajadores registrados*, correspondiéndole *88.149 a Condiciones Generales de Trabajo* y *46.786 a Condiciones Ambientales de Trabajo*.



Banco de Previsión Social

XI.1 Principales resultados de la gestión en el Ejercicio 2003.-

El Directorio del Banco de Previsión Social estableció las directivas estratégicas, definiendo las tareas prioritarias que el Instituto debe abordar para fortalecer su rol como prestador de servicios de Seguridad Social. Ellas son:

1. Consolidar la implementación de la Reforma Previsional (Ley 16.713)
2. Mejorar significativamente la administración tributaria.
3. Incrementar la capacidad institucional como gestor de políticas sociales.
4. Acrecentar la confianza en la administración de los programas de seguridad social.
5. Fortalecer la infraestructura de organización y gerencial de la Institución.

1. Consolidar la implementación de la Reforma Previsional (Ley 16.713)

Prestaciones Económicas

En virtud de la Reingeniería de Prestaciones Económicas (RING), se encuentra en funcionamiento un nuevo Modelo de Gestión focalizado en el cliente y que considera soluciones globales de simplificación y descentralización de trámites, diferenciando niveles de atención genérica y niveles de atención específica para casos complejos, para los procesos de solicitud, trámite, otorgamiento y liquidación de los beneficios. El objetivo es disminuir los traslados y tiempos de espera para la obtención de los beneficios.

2. Mejorar significativamente la administración tributaria.

Se destaca la incorporación al Sistema de Recaudación Nominada de los contribuyentes rurales, se incorporó la Atención Personalizada, comenzando también con la implementación del programa Fiscaler, herramienta fundamental que permite llevar a cabo la denominada "Fiscalización Integral" mejorando y acortando los tiempos de tramitación, al punto de culminar rápidamente con la determinación tributaria correspondiente, asegurando además el previo cumplimiento de las debidas garantías.

3. Incrementar la capacidad institucional como gestor de políticas sociales. Programa Fortalecimiento de la Sociedad Civil organizada.

En el marco de este Programa se encuentran registradas 558 instituciones sin fines de lucro, habiéndose prestado 928 asesoramientos técnicos con orientación profesional. Se efectuaron cursos, jornadas y talleres para 470 Dirigentes Voluntarios de las Instituciones y funcionarios de Hogares de Ancianos a nivel nacional.

4. Acrecentar la confianza en la administración de los programas de Seguridad Social.

En la mejora de atención al cliente, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

Sistema de monitoreo de la Calidad de Atención a los Usuarios
Comunicación con el cliente externo.
Comunicación con el cliente interno.
Convenios interinstitucionales

5. Fortalecer la infraestructura de organización y gerencial de la Institución.

En lo que refiere a los recursos humanos, se continuó con la política de capacitación, donde permite a los funcionarios desarrollar sus habilidades tanto con las herramientas informáticas como también potenciar sus capacidades de organización y supervisión. También se llevaron a cabo talleres de comunicación interna. Se realizaron 70 Cursos que significaron 136 grupos y de comunicación interna fueron 51 Cursos con 334 grupos.