

# MERCADO COMUN DEL SUR – MERCOSUR

## GRUPO MERCADO COMUN

### COMISIÓN SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR

#### DECLARACIÓN SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR

**MEMORIA** de la República Oriental del Uruguay relativa a la aplicación del artículo 14 de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (Fomento del Empleo)

Memoria N° 1 Año 2002

**Art. 14.** Los Estados partes se comprometen a promover el crecimiento económico, la ampliación de los mercados internos y regional y a ejecutar políticas activas referente al fomento y creación del empleo, de modo de elevar el nivel de vida y corregir los desequilibrios sociales y regionales.

-o0o-

Sírvase indicar las disposiciones legales, nacionales e internacionales que reflejen el compromiso de ese Estado parte con la promoción del crecimiento económico, ampliación de los mercados interno y regional, y con el fomento y creación de empleos productivos, formales y dignos y la mejoría de los padrones sociales.

Las normas vigentes que refieren a estos objetivos están en todos los rangos normativos. Las principales normas programáticas en este sentido insertas en la **Constitución** de la República, disponen:

**Art. 6 inc. 2.** La República procurará la integración social y económica de los Estados Latinoamericanos, especialmente en lo que se refiere a la defensa común de productos y materias primas. Asimismo, propenderá a la efectiva complementación de sus servicios públicos.

**Art. 50.** El Estado orientará el comercio exterior de la República protegiendo las actividades productivas cuyo destino sea la exportación o que reemplacen bienes de importación. La ley promoverá las inversiones destinadas a tal fin, y encauzará preferentemente con este destino el ahorro público.

Toda organización comercial o industrial trustificada estará bajo el contralor de la ley.

**Art. 55.** La ley reglamentará la distribución imparcial y equitativa del trabajo.

Las principales leyes y decreto-leyes orientadas a promover el crecimiento económico, la ampliación de los mercados y a ejecutar políticas activas referentes al fomento del empleo, a fin de elevar el nivel de vida, por su orden cronológico, son:

Ley 16.201 de 13 de agosto de 1991 de creación de la Dirección Nacional de Pequeñas y Medianas Empresas, Unidad Ejecutora del Ministerio de Industria, Energía y Minería, promotora de formación, expansión y tecnificación de empresas de menor tamaño en condiciones de competitividad y sustento.

Leyes 16.320 del 1° de noviembre de 1992 y 16.736 del 5 de enero de 1996: Creó la Dirección Nacional de Empleo, Unidad Ejecutora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con competencia en políticas activas de empleo, y la Junta Nacional de Empleo, integrada por el Director Nacional de Empleo en representación del Poder Ejecutivo, quien la preside, y por un representante de las organizaciones de trabajadores y otro de las de empleadores. La Junta Nacional de Empleo (JUNAE), maneja un Fondo de Reconversión Laboral cuyo destino es de fomentar y realizar actividades de formación para la capacitación profesional, y otorgar un beneficio para el trabajador que se recapacite en los programas ofrecidos, que es adicional al subsidio por desempleo general y por el plazo que dure la capacitación. Este Fondo se financia con aportes de trabajadores, empleadores y a partir del año 2001 con un aporte del Estado, a través de Rentas Generales.

La Ley 16.713 de setiembre de 1995, de reforma de la seguridad social, creó un sistema mixto de solidaridad intergeneracional y de ahorro individual, administrado éste último por Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAPs), controlado por una Superintendencia del Banco Central del Uruguay, que acumula desde 1996 una masa de capitales nacionales cuyas opciones alternativas de colocación e inversión son autorizadas por el Poder Ejecutivo.

Ley 16.873 de 3 de octubre de 1997 sobre fomento del empleo juvenil, instaura tres modalidades de contratación a fin de facilitar y estimular en las empresas la inserción laboral de los jóvenes en trabajos formales, y de acercar la formación para el empleo a las empresas.

Ley 16.906 del 7 de Enero de 1998, conocida como Ley de Inversiones declara de interés nacional la promoción y protección de inversores nacionales y extranjeros, estableciendo una serie de exoneraciones tributarias, extendiendo el crédito de uso (leasing) y conteniendo en algunos artículos referencias limitadas y muy parciales al empleo.

Ley 17.250 de 2000 de relaciones de consumo, por la que fomenta la competencia en materia económica, la transparencia de mercado de productos y servicios, instaura la garantía contractual y señala cuáles son las prácticas abusivas en la oferta.

Otras normas relacionadas con exoneraciones o reducciones tributarias son las Leyes 16.697 del 25 de abril de 1995, 17.242 del 29 de junio de 2000, 17.292 del 25 de enero de 2001, 17.292 de 25 de enero de 2001, 17.345 del 31 de mayo de 2001, 17.412 de 1° de noviembre de 2001. Considerando la multiplicidad de normas en lo que tiene que ver con exoneraciones totales o parciales a la seguridad social, se sintetizan los aspectos más destacados de las mismas que tienen que ver con el tema.

\*Eliminación total del aporte patronal jubilatorio en actividades agropecuaria e industria manufacturera privada, u otorgamiento de facultades

al Poder Ejecutivo para hacerlo por Decreto, pudiendo llegar hasta el nivel 0% en otras actividades: transporte terrestre de carga.

\*En otros casos se exonera hasta llegar a 0% pero por un determinado período y ligado al incremento de personal o al otorgamiento de trabajo a los trabajadores que sean reintegrados luego de finalización del amparo al subsidio del seguro de paro.

Ley N° 17.230 de 7 de enero de 2000: declara el derecho de los alumnos mayores de quince años que concurren a establecimientos educacionales del país, a desarrollar una actividad productiva en concordancia con los objetivos educativos del desarrollo nacional.

Entre los Pactos y Convenios Internacionales directamente relacionados, se destacan:

Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de Naciones Unidas, ratificado por ley 15.737 de 8 de marzo de 1985: “1. Los Estados Partes en el Presente Pacto reconocen el derecho de trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.”

Asimismo el artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos (PACADH), también llamado Protocolo de San Salvador, ratificado por ley 16.519 del 22 de julio de 1994: “Derecho al trabajo. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estado Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.”

Artículo 7 del PACADH: “Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo

Los Estados Partes en el Presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo o igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.

- b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva.
- c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.
- d. La estabilidad de sus trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.
- e. *(omissis)*
- f. *(omissis)*
- g. *(omissis)*
- h. *(omissis).*”

En el seno de los países integrantes de la Organización del Trabajo, el texto extenso y más específico aprobado es el Convenio Internacional del Trabajo N° 122 sobre la Política de Empleo, 1964, cuyo depósito de ratificación tuvo lugar el 2 de junio de 1977.

Uruguay ha ratificado también el Convenio Internacional N° 96 sobre Agencias Privadas de Colocación. El año pasado ingresó al Parlamento y cuenta con aprobación de una Cámara, la ratificación del Convenio Internacional del Trabajo No. 181 referente a Agencias privadas de colocación, revisor del anterior, con mensaje de sumisión del Poder Ejecutivo promoviendo su ratificación, luego de su aprobación otorgada por el Grupo Tripartito creado conforme al CIT 144 sobre consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Por fin, el último Convenio ratificado afín, es el N° 150 sobre la Administración del Trabajo.

**Sírvase indicar en forma clara y precisa, cuáles son las instituciones involucradas con la cuestión del fomento y creación del empleo productivos, formales y dignos, describiendo precisa y brevemente:**

- a) **Sus atribuciones que guarden relación con el art. 14 de la Declaración.**
- b) **Si correspondiere, cuál es el grado de coordinación institucional existente entre las mismas.**

Las instituciones involucradas en la cuestión del fomento y creación del empleo productivo, formal y digno, son:

A) De carácter predominantemente político:

a) El Poder Ejecutivo es quien formula, aprueba, ejecuta y evalúa las políticas públicas. Cada Ministerio tiene una denominación propia y las atribuciones y competencias que en razón de materia le señale la ley. El Presidente de la República actuando en Consejo de Ministros puede redistribuir dichas atribuciones (art. 174 Constitución).

En uso de esta última facultad el Poder Ejecutivo actuando en Consejo de Ministros estableció por Decreto 574/974 que al Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social, creado por Disposición transitoria y especial E) de la Constitución de 1966, le corresponde, entre otras, las atribuciones de

- Mejoramiento de las condiciones en que se realiza el trabajo y dignificación del trabajador.
- La remuneración del trabajador.
- Policía del trabajo.
- Capacitación del trabajador.
- Estudio y regulación del mercado de trabajo y del empleo.
- Promoción y régimen de las organizaciones gremiales.
- Asistencia alimentaria

Dentro del Ministerio de Trabajo, a la Unidad Ejecutora Dirección Nacional de Empleo (DINAE), que es a quien le cabe la misión de promover la formulación y gestionar la ejecución de políticas activas de empleo y formación profesional, para ser aplicadas en todo el territorio nacional (Decr. 191/997 de 4 de junio de 1997).

Sus cometidos más específicos son:

- a) Estudiar, investigar, fomentar, coordinar, diseñar, evaluar y gestionar políticas activas de empleo y de formación profesional,
- b) Asesorar en la programación y ejecución de planes migratorios del sector laboral,
- c) Programar, ejecutar o coordinar planes de colocación para grupos especiales de trabajadores,
- d) Ejercer la supervisión de las empresas privadas de colocación,
- e) Proponer y ejecutar programas y proyectos de orientación laboral y formación profesional,
- f) Desarrollar programas de información acerca de la mano de obra y su evolución,
- g) Desarrollar programas de orientación y asistencia técnica a trabajadores que deseen transformarse en pequeños empresarios,
- h) Implementar, ejecutar y coordinar estudios y proyectos referentes a planes nacionales, regionales, departamentales y locales de desarrollo social y económico en lo relativo a la utilización de recursos humanos.

La Dirección actúa en forma coordinada con la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), órgano tripartito y paritario con funciones, principalmente, de asesoramiento sobre la política y sus programas, diseño de programas o proyectos de capacitación de mano de obra, de estudiar y medir el impacto de la incorporación de nuevas tecnologías y de las políticas de integración en el mercado laboral proponiendo medidas correspondientes, y de administración del Fondo de Reversión Laboral (FRL), o sea la casi totalidad de los recursos económicos que el Estado dispone para financiar sus proyectos y programas.

El Ministerio de Economía y Finanzas tiene también, entre otras, competencia directa en:

- la coordinación y el contralor de la planificación económica y su ejecución,
- concierto de trabajos y de soluciones generales atinentes al Presupuesto Nacional, a la Rendición de Cuentas y al Balance de Ejecución Presupuestal,
- expansión de las exportaciones,

- estímulo del empleo y aplicación de nuevas técnicas comerciales.

La política que en las áreas sectoriales económicas y sociales realizan los demás Ministerios son mucho menos apreciables sobre el empleo, que los dos primeramente nombrados.

La Oficina de Planeamiento y Presupuesto es una Unidad Ejecutora que depende la Presidencia de la República, con primordial competencia en materia presupuestal, y en la formulación y coordinación de los Planes y Programas sectoriales, nacionales o regionales de Desarrollo (art. 230 de la Constitución).

b) El Parlamento Nacional, en la medida que puede operar sobre las institucionalidades sociolaborales mediante la creación de leyes atributivas de derechos y obligaciones de los agentes económicos individuales o colectivos.

c) Un papel creciente estarán llamados a desempeñar en el futuro próximo las Intendencias Municipales, órganos ejecutivos de los Gobiernos Departamentales, las 19 jurisdicciones político-administrativas en que se divide la República, ni bien se incrementen los recursos económicos que según la última Reforma constitucional se otorgan, y se profundice en la gestión focalizada y local de los programas públicos.

#### B) De carácter predominantemente económico:

a) El sistema financiero, principalmente los bancos, cooperativas bancarias y cooperativas de ahorro y crédito, a través de los cuales las empresas se conectan en el circuito económico y los consumidores acceden a la ampliación del consumo.

b) La Corporación Nacional para el Desarrollo, persona de derecho público no estatal creada para favorecer la creación de empresas, fortalecer las existentes y participar total o parcialmente en su capital, como canalizadora de dinero obtenido de préstamos internacionales, para el financiamiento de actividades empresariales consideradas preferenciales y estimuladas, o para sostenerlas transitoriamente sea ante dificultades coyunturales o etapas de expansión, promover el desarrollo científico y tecnológico nacional apoyando proyectos de investigación, etc.

#### C) De carácter predominantemente social:

a) el Consejo de Enseñanza Técnico-Profesional: en Uruguay una alta proporción de la formación profesional es prestada gratuitamente por el Estado por medio de este organismo, uno de los tres que integra la Administración Nacional de la Enseñanza Pública (ANEP), Ente Autónomo de Enseñanza.

b) La Universidad Mayor de la República, que forma alrededor de 80% de los estudiantes de nivel terciario y cuaternario, las Universidades privadas y las escuelas universitarias, no solo por cuanto incrementan el capital humano de la población económicamente activa y la productividad potencial de la mano de obra, sino también porque en éstas se concentra la investigación tecnológica, tanto pura como aplicada.

c) Las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores aglutinan los intereses de sus integrantes y dotan a la acción social de organicidad y legitimidad, aunque sea parcial, lo que genera la existencia de actores con capacidad de incidencia sobre el comportamiento de los demás operadores del mercado. Las principales organizaciones nacionales del trabajo son las consultadas para la redacción de esta Memoria.

d) la Organización Internacional del Trabajo, quien alimenta la cultura del tripartismo e insta incesantemente al diálogo social de las tres partes, provee de asistencia técnica conjunta o crecientemente separada a cada uno de los tres sectores, y crea normas internacionales a fin de dotar de contenidos y de generar compromisos dentro de nuestro país, para el logro de su propio proyecto global titulado *trabajo decente*.

e) Las Entidades de Capacitación (ECAs), empresas públicas o privadas dedicadas a la capacitación de recursos humanos en el área técnica, tecnológica, o de administración, no universitaria, mediante cursos de duración variable de algunas semanas.

f) Las Agencias privadas de colocación, de intermediación en la mano de obra, selectoras de personal, y en general las empresas que se dedican a poner en contacto oferta y demanda de mano de obra mediante procedimientos de mercado abierto.

g) El Banco de Previsión Social, prestador de servicios a los activos, de a) salud en el trabajo, y b) de contingencia para el desempleo forzoso y no voluntario para los empleados de la actividad privada, con excepción de los trabajadores domésticos, de la actividad bancaria y del turf; se les brinda un subsidio por un plazo máximo de 6 meses, prorrogable según los casos. El monto del subsidio es el 50% del promedio de lo percibido en los últimos 6 meses de relación laboral más un incremento del 20% del subsidio cuando el trabajador tiene cargas familiares, no pudiendo ser el monto mínimo inferior a U\$S 41 aproximadamente y el máximo es de U\$S 657 aproximadamente. Destácase que la normativa vigente posibilita la extensión por el Poder Ejecutivo, del plazo del subsidio según la actividad y las circunstancias, hasta un plazo de 18 meses. A partir del año 2001, gozan de este beneficios los trabajadores rurales en situación de desempleo forzoso, conforme lo dispone el Decreto No. 211/001.

D) Por último, aunque no menos importante, la cuestión del fomento y creación de empleo productivo, formal y digno, se asienta sobre pilares institucionales que hacen a las bases mismas de la convivencia tal cual la concebimos en un régimen democrático, y en pilares propios de las relaciones laborales:

a) Democracia política, libertades sustantivas, separación de Poderes, una Justicia independiente garante del Estado de Derecho; estabilidad macroeconómica, reglas previsibles para la inversión extranjera, seguridad ciudadana, respeto por la propiedad privada, libertad de capitales; educación formal extendida, salud de los trabajadores;

b) Una cultura sobre la forma previsible y civilizada de resolver las tensiones y conflictos sociales; disposición al diálogo social y práctica de la negociación;

c) Un derecho objetivo que establezca claramente los derechos y obligaciones de las partes y del Estado en la relación de trabajo, tanto individuales como colectivas, moderno y adaptado a la realidad de la sociedad postindustrial;

d) Un reconocimiento recíproco y una comprensión respecto de la defensa de los intereses de los trabajadores y de los empleadores, el respeto por las organizaciones que nuclean a estos actores sociales y por las acciones lícitas que despliegan en sus planes de acción; sometimiento de los

empleadores a las normas tuitivas obreras de orden público, de los empleados a las potestades patronales de organizar la empresa, y deber del Estado de hacer respetar unas y otras.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el ámbito en el que las organizaciones de trabajadores y empleadores encuentran mayor receptividad, en cambio la existente entre aquél y las instituciones educativas puede ser mejorado a efectos de , proponer un sistema armonizado de formación profesional dentro del sector educativo.

Uruguay mantiene adecuada coordinación y equilibrio entre las macroinstituciones de la democracia política y las instituciones sociales, pero para llegar a su traducción en niveles de empleo crecientes y sostenidos, requiere sustentarlos en bases y condiciones de competitividad económica que resultan adversas dado el contexto regional surgido de fines de 1998 a la fecha.

**Sírvase presentar una exposición general sobre las políticas y los programas nacionales adoptados para la promoción del crecimiento económico y de la ampliación de los mercados internos y regional, describiendo precisamente:**

- a) Cuáles son los objetivos de tales políticas y programas,**
- b) Las relaciones entre tales políticas y programas económicos y los destinados a fomentar la creación de empleos productivos, formales y dignos, y la mejoría de los padrones sociales,**
- c) Cuál es el rol del Estado y de la iniciativa privada, haciendo referencia a los grados de coordinación existentes, si correspondiere.**

En una economía globalizada en la que pesan las economías de escala, existe una alta proporción de comercio exterior realizado por empresas transnacionales, en la que resulta casi imposible competir en la carrera de la innovación tecnológica, la ubicación y el tamaño geográfico y la baja densidad demográfica nacional se convierten en limitantes, Uruguay ha encarado una política de ampliación de mercados desde hace más de dos generaciones: fundador y miembro de la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALALC) primero y de la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI) después, profundizó su integración regional y la expansión de los mercados comerciales mediante la suscripción de acuerdos bilaterales con Brasil (PEC) y Argentina (CAUCE), y por último ampliando y profundizando el modelo de integración hacia la Unión Aduanera (imperfecta) que es el MERCOSUR.

La acción política de los Tratados de Asunción y de Ouro Preto encontraron mejor cauce social con la creación del ex-Subgrupo 11 del Mercosur, el Foro Consultivo Económico Social y la Comisión Sociolaboral, bajo cuya impronta se han acompañado las iniciativas y propuestas de generación de un espacio ampliado del mercado de trabajo.

Uruguay dispone de una legislación bondadosa tanto en su texto como en su aplicación, para la inmigración de trabajadores provenientes de sus países socios. El estudio en Universidades, la capacitación laboral, la cobertura de la seguridad social y de las prestaciones de salud o de seguros contra

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, han sido vectores de la inmigración transitoria o definitiva de los trabajadores provenientes del extranjero, y de los aportes al desarrollo del comercio, el conocimiento y los servicios.

El objetivo de esta acción estratégica de permeabilidad del mercado subregional (incluido el laboral) ha sido tanto el de beneficiarse de las economías de escala, de abatir el precio de los bienes y servicios a los consumidores residentes, como el favorecer la radicación de capitales extranjeros.

En esta estrategia empero el país no ha sido exitoso en el convencimiento a sus socios de las necesidades, más que conveniencias, de apuntalar el proceso de integración con a) la creación de instituciones supranacionales reemplazantes del concepto tradicional de soberanía, y b) una mayor coordinación de políticas macroeconómicas (cambiaria, fiscal, de inversiones, tributaria) para fortalecimiento común y defensa potenciada de sus intereses en el concierto de las naciones. Incluso sobre la Unión Aduanera, Uruguay ha sido quien más insistentemente ha pretendido disminuir el Arancel Externo Común.

El Estado uruguayo reafirma y participa activamente en la lucha que en plano de los organismos multilaterales, principalmente la Organización Mundial de Comercio, hacen los cuatro socios para la defensa de sus intereses, la apertura de los mercados y el descenso de las barreras arancelarias y paraarancelarias; el objetivo primordial de una competencia mundial y leal de productos sin subsidios, está explicitado en todos los documentos de política exterior nacional, en el aprovechamiento del valor agregado aportado por la mano de obra nacional, que es la ganancia legítima de empleadores y trabajadores, y en la elevación del nivel de empleo.

En la búsqueda de este objetivo, atento a la fuerte alteración de los precios relativos ocurridos a consecuencia de las modificaciones cambiarias de sus vecinos, que restó competitividad a la economía nacional y provocó la caída abrupta de productos exportables hacia ellos, el Gobierno se vio forzado a liberalizar también el tipo de cambio, y complementar su estrategia de inserción internacional en un mundo globalizado, a través del Mercosur, con otra inserción bilateral en otros mercados extraregionales, para la colocación de algunos productos selectos.

En síntesis, como país con ventajas comparativas comprobadas en ciertos rubros, pero carente de fuerte mercado interno, de tecnología avanzada propia y de ubicación cercana a los mercados consumidores con buena capacidad de compra, Uruguay mantiene su esquema de inserción internacional a través del Mercosur. . De este modo, con un crecimiento hacia afuera, apuesta a que el desarrollo económico se traduzca en la creación de empleos productivos, formales y dignos.

El rol del Estado en este proceso es el de mantener la estabilidad política y generar condiciones macro y socioeconómicas que estimulen la inversión privada de capitales, nacional y extranjera, y negociar en el campo diplomático y comercial, por todos sus medios, la defensa de los intereses nacionales.

**Sírvase describir las políticas y principales programas destinados a evitar y a reducir los efectos indeseados de las políticas económicas sobre el mercado de trabajo, especialmente aquellas destinadas a garantizar y ampliar la protección de los desempleados, las oportunidades de formación y recalificación profesional y el apoyo a los grupos vulnerables, las condiciones de reinserción en actividades productivas, así como los resultados concretos obtenidos.**

Las políticas específicas no han logrado evitar los efectos de la globalización y la crisis regional en el mercado de trabajo, aunque han logrado reducir en alguna medida sus efectos indeseados.

Las políticas sociales implantadas han sido:

- Una reforma educativa iniciada en 1996 que incorpora a los infantes desde los tres años al ciclo de instrucción formal, y multiplica la infraestructura edilicia radicándola en forma descentralizada para incrementar la matrícula, mejora la gestión de la enseñanza primaria y secundaria, capacita a docentes para elevar el nivel del aprendizaje, extiende la alfabetización informática y cambia los contenidos, adaptándolos a la realidad local y a la aldea global.
- Una reforma de la seguridad social aprobada en 1995 con comienzo de vigencia en 1996, que nivela los años de aporte y acceso para hombres y mujeres, los pone en consonancia con las expectativas y tendencias demográficas, a la vez que estimula el interés y la exigencia del trabajador por el correcto pago de las contribuciones, para la acumulación del ahorro previsional individual complementario del de solidaridad intergeneracional, así como la generación de una masa de capitales nacionales a ser volcados al mercado local.
- Un apoyo a la inserción femenina en el mercado de trabajo, particularmente la de ingresos bajos y medios bajos, mediante servicios de guarderías a cargo de ONG, de modo de facilitar la armonización entre las funciones productivas y reproductivas de la familia.
- Mayor apertura a la sociedad del conocimiento, mediante la extensión de la matrícula secundaria y universitaria, así como la habilitación de centros de Estudio Terciario universitario y no universitario con priorización fuera de la capital.
- Expansión de una oferta de capacitación laboral y de un mercado de entidades de capacitación ávidas de ser contratantes del Fondo de Reconversión Laboral y compiten entre sí en calidad y precio.
- Servicios de Orientación Laboral tanto para quienes son beneficiarios de programas como para quienes no cumplen con requisitos.
- Capacitación laboral libremente elegida por el beneficiado, con el objetivo de incrementar su capital social y humano, elevar la empleabilidad del trabajador.
- Investigación sobre el comportamiento y tendencias del mercado de trabajo cumplida en forma propia por el Estado, o mediante contratación con terceros en el sector público o privado.
- La mencionada reducción de los costos laborales, principalmente por desgravación de aportes patronales a la seguridad social.

- La declaratoria de interés nacional, produce el desgravamiento de derechos de importación y tributos nacionales a la inversión privada directa..

Reseñaremos los principales programas destinados a evitar o reducir los efectos no deseados de las políticas económicas sobre el mercado de trabajo, especialmente aquellos destinados a mejorar las oportunidades de formación y recalificación profesional, o apoyo a grupos vulnerables, las condiciones de reinserción en actividades productivas, resultados concretos..

A) Protección a los desempleados, las oportunidades de formación y recalificación profesional.

Los programas mencionados en este apartado fundamentalmente pueden agruparse en los de tipo centralizado, que son gestionados directamente por la DINA E y los descentralizados, aquellos gestionados por equipos técnicos externos, por convenios celebrados con otras entidades relacionadas con el grupo objetivo que se trate.

En estos últimos, generalmente se crea un sistema de coordinación con la participación de la DINA E y de los actores sociales.

## **PROGRAMAS CENTRALIZADOS**

### **PROGRAMA DE RECONVERSIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES AMPARADOS EN EL SEGURO DE DESEMPLEO (TSD)**

Este programa se crea en 1992 por la Ley 16.320, que también crea a la DINA E, es gestionado en forma directa desde esta Dirección y ofrece y orientación capacitación laboral a trabajadores en seguro de desempleo.

Mediante la Ley 16.736 (de 5 de enero de 1996) se reformula el Programa ampliando sus cometidos iniciales a trabajadores en otras condiciones laborales que los desempleados, agregándole la realización de tareas de investigación, la formación de un sistema de capacitación laboral a cargo de las Entidades de Capacitación (ECAS) públicas y privadas.

A los usuarios se les ofrece, además, orientación para la búsqueda de empleo y viáticos para la capacitación. El programa es financiado por el Fondo de Reconversión Laboral que administra la Junta Nacional de Empleo.

En Montevideo, las actividades de orientación del Programa se desarrollaron desde la DINA E y la capacitación es impartida por Entidades de Capacitación Públicas y Privadas registradas en el Registro de Entidades de Capacitación de la DINA E que son convocadas mediante un procedimiento de licitación. Para participar en ella, es necesario que las entidades capacitadoras estén registradas en el Registro Único de Entidades de Capacitación de la DINA E, y a partir de este año 2001 será necesaria también la precalificación.

En el interior del país, con el propósito de adecuar el Programa a parámetros de desarrollo territorialmente diferenciados, las actividades se han venido desconcentrando mediante convenios con los Gobiernos Departamentales, a partir de los cuales se han instalado Servicios de Orientación Laboral en las capitales departamentales para los TSD de esa localidad y desde allí se han ido convocando y contratando las ECAS con el mismo procedimiento para implementar los cursos de capacitación en cada localidad.

Durante los años 1999 y 2000 se han capacitado en este programa un promedio entre los 7000 y 8000 trabajadores anuales.

A efectos de mejorar la eficacia y eficiencia de las actividades, el Programa ha sido recientemente reformulado, buscando una estrategia de intervención integral y a medida para cada trabajador, con respuestas más oportunas y adecuadas y pasando de una óptica universalista a una focalizada que permita una mejor racionalización en la asignación de los recursos y un mayor impacto de sus acciones en la empleabilidad de los trabajadores beneficiados.

Las medidas adoptadas por consenso de la Junta Nacional de Empleo para lograr esos objetivos son, en síntesis:

a) focalización de sus actividades, priorizando a los trabajadores enviados al seguro de paro por la causal despido, frente a aquellos que están desempleados transitoriamente y se amparan al seguro de desempleo en calidad de suspendidos.

b) focalización de los fondos hacia las actividades formativas, reduciendo el monto de la beca percibida en forma inversamente proporcional a los ingresos percibidos como subsidio por desempleo

c) focalización de la capacitación, buscando mejorar la eficiencia se establecieron modalidades de capacitación ajustadas al perfil educativo de los beneficiarios, priorizando el gasto en aquellos colectivos con menor nivel de formación.

d) Se elaboraron diferentes tipos de cursos con topes máximos de carga horaria de acuerdo al siguientes esquema:

*Cursos de calificación o reconversión laboral* para usuarios de bajo nivel de educación formal o grupos de riesgo, que pueden incluir componentes de alfabetización y apoyos a la inserción laboral, con una duración máxima de 400 horas.

*Cursos de recalificación* para usuarios con formación o experiencia básica en un sector o tipo de ocupación, que sistematizan o mejoran los niveles de desempeño y con una duración máxima de 250 horas.

*Cursos de especialización o actualización* para usuarios con formación profesional, nivel terciario o idoneidad certificable que incorporan conocimientos específicos o transversales para mejorar la empleabilidad y que no podrán superar las 100 horas.

e) para mejorar la pertinencia y la articulación entre capacitación y requerimientos de aparato productivo y dar respuestas más oportunas a los usuarios se elaboraron 3 modalidades de contratación de cursos:

- Cursos en áreas identificadas de acuerdo a estudios de demanda realizados por la DINA E, debiendo ajustarse las propuestas de capacitación a los perfiles definidos.

- Cursos presentados por la entidades de capacitación de acuerdo a prospecciones del mercado de trabajo realizadas por ellas, pero fijándose estándares de calidad y criterios de pago por resultado.

- Contratación de plazas o cupos en cursos preestablecidos que se ajusten a la demanda y que por su especificidad sean poco demandados por los usuarios y no justifiquen la contratación de un curso.

f) asimismo, se modificaron las modalidades de pago a las entidades de capacitación, premiándose resultados, se flexibilizaron los mecanismos de

contratación y se mejoraron los procedimientos de evaluación y adjudicación de ofertas.

g) por último se modificó el procedimiento de seguimiento de los egresados, el que a partir del presente año se realizará comparándolo con grupos testigos, a efectos de una mejor evaluación del impacto del programa sobre la empleabilidad.

Actualmente, se están atendiendo a los beneficiarios que habían quedado a la espera de un curso de capacitación en los años anteriores, priorizándose aquellos de mayor vulnerabilidad frente al mercado de trabajo; conforme a determinados criterios, que componen un índice sociolaboral, que se relacionan con: el nivel de ingresos, el nivel educativo y su situación familiar.

Esta población está siendo atendida bajo dos tipos de gestión:

- los menores de 29 años pueden ser atendidos en forma descentralizada por intermedio del programa TSD Jóvenes a cargo de PROJOVEN.

- los mayores de 29 años son atendidos a través de una gestión centralizada de la DINA E.

### **PROGRAMA DE NIVELACION PARA LA CAPACITACION LABORAL**

Es un programa de nivelación educativa complementario del anterior, que busca favorecer la superación de deficiencias de escolarización de los usuarios y mejorar sus conocimientos básicos en materia de lectura y escritura, capacidad de expresión verbal, comprensión de procesos abstractos, etc. de modo de facilitarles un mejor aprovechamiento de la formación profesional subsiguiente.

Los módulos de matemáticas y lenguaje se agregan a la carga horaria que tienen los cursos de formación profesional para trabajadores en seguro por desempleo.

Es coordinado con la Administración Nacional de Educación Pública, quien proporciona maestros con experiencia y aptitudes en formación de adultos y los módulos mencionados se incluyen en las bases de los llamados a licitación, debiendo aplicarse a los trabajadores que requieran ese complemento educativo.

### **PROGRAMA DE FORMACION PARA TRABAJADORES EN ACTIVIDAD**

Es un programa de formación profesional y apoyo a la creación o mantenimiento del empleo que tiene por finalidad la capacitación de trabajadores en actividad, y busca favorecer la competitividad de las empresas y el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Es cofinanciado por el Fondo de Reversión Laboral y para acceder al mismo se requiere que impacte positivamente en el empleo, ya sea creándolo, consolidándolo o mejorando su calidad, que mejore la competitividad de la empresa, que se trate de empresa con 20 o más trabajadores, que la capacitación esté vinculada directamente con los puestos de trabajo ocupados o a ocupar en el futuro y que la propuesta se acompañe con un Convenio de Capacitación suscrito por la empresa y una organización de trabajadores.

Para asignar los recursos y el porcentaje de financiación la Junta nacional de Empleo, prioriza determinados sectores o empresas con problemas

actuales coyunturales pero con posibilidades de expansión, determinadas zonas geográficas y determinadas poblaciones de riesgo (mayores de 45 años, mujeres, discapacitados).

Hasta la fecha se han aprobado y financiado dentro de este programa, acciones de capacitación para empresas y también para sectores de actividad.

En la actualidad se está financiando el 50% de la capacitación de trabajadores de la pesca, para que adquieran competencias requeridas por la Organización Marítima Internacional en base a un convenio colectivo presentado por la cámara empresarial y el sindicato respectivo de esa rama de actividad, en el cual se acordaron las necesidades de formación y las características de los cursos a impartir y la cámara empresarial se hizo cargo del 50% restante del costo de la formación.

### **PROGRAMA DE CAPACITACION PRODUCTIVA**

Es un programa de capacitación laboral y apoyo al empleo financiado con recursos del Fondo de Reconversión Laboral que articula iniciativas locales de organizaciones públicas o privadas.

Su finalidad es apoyar las necesidades de formación en emprendimientos productivos, que incidan en una mejora de la situación de trabajadores con empleos inestables o con limitaciones.

Se inicia a propuesta de una organización pública local u ONG que diseña o apoya un proyecto productivo donde carencias de formación impiden o perjudican el éxito o consolidación del mismo.

Si del análisis del proyecto resulta la necesidad de capacitación, ésta es aprobada por la Junta y financiada por el Fondo, quedando a cargo de la organización promotora el seguimiento y evaluación de los impactos de la actividad desarrollada y la realización de los informes que correspondan a la Junta.

Hasta la fecha se han realizado programas promovidos por cooperativas, organizaciones vinculadas a mujeres rurales, al Patronato Nacional de Encarcelados y Liberados, Intendencias municipales, etc.

### **PROGRAMA DE INVERSIÓN PRODUCTIVA**

Son proyectos financiados con fondos presupuestales del Ministerio de Trabajo, que apoyan emprendimientos productivos generadores o consolidadores de empleo, con la compra de equipos, herramientas y pequeñas maquinaria de escaso monto.

Se originan en iniciativas locales que impacten positivamente el empleo y se vinculen a estrategias de desarrollo productivo sustentable, dirigidas a personas que no pueden acceder a créditos convencionales.

Los proyectos se gestionan conjuntamente con las Intendencias Departamentales y con el reintegro de lo aportado se crea un Fondo rotatorio Departamental que se utiliza para la financiación de futuros proyectos locales.

El seguimiento del nuevo emprendimiento se realiza hasta la devolución de la totalidad del monto utilizado en las compras de herramientas y maquinarias, que puede llegar hasta los 24 meses de promedio.

## **PROGRAMAS ESPECIALES DE CAPACITACION**

En el sector marítimo, desde hace varios años, se realizan actividades de formación profesional para los trabajadores del mar, tendientes a la obtención del certificado de habilitación para navegar, que es exigido por las autoridades navales correspondientes, para todos los trabajadores que se embarcan.

En materia de seguridad en la industria de la construcción se financian acciones de capacitación para Delegados de obra y capataces, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y prevenir los riesgos laborales, reduciendo la siniestralidad laboral en un sector donde el número de accidentes de trabajo es tradicionalmente alto.

El Programa, apoyado por las organizaciones de empresarios y trabajadores de esa rama de actividad, ha permitido una mejora sustancial en la formación sobre prevención de riesgos laborales con impacto favorable en las condiciones de trabajo y una sensible disminución de los accidentes, especialmente aquellos graves, en el sector.

Asimismo, se realizaron acciones puntuales en localidades afectadas por cierres de empresas que determinaron importantes pérdidas de puestos de trabajo, que incluyeron según los casos, capacitación en general, capacitación en gestión empresarial y financiamiento para equipamiento que permitiera la creación de micro- emprendimientos productivos.

## **PROGRAMAS DESCENTRALIZADOS**

### **PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL PARA LOS TRABAJADORES RURALES**

Es un Programa acordado entre DINAIE y MEVIR, con recursos del Fondo de Reconversión Laboral, cuya fase piloto se desarrolló entre noviembre de 1996 y 1998, orientado a mejorar la situación laboral de los trabajadores rurales mediante acciones de capacitación diseñadas a partir de las posibilidades de empleo detectadas en zonas específicas.

Basándose en los Comités Locales de Apoyo a MEVIR, el Programa selecciona las localidades en las que se realizan intervenciones. Estos comités realizan la convocatoria a instituciones y actores locales interesados en participar.

Cada intervención se realiza en cuatro etapas: un diagnóstico de las oportunidades laborales y la vocación productiva de la zona, una etapa de entrevistas y selección de participantes, talleres de orientación ocupacional para los participantes y la capacitación laboral diseñada en función de la realidad productiva y de las necesidades de los participantes.

El programa tiene como objetivos:

- satisfacer demandas locales de capacitación de mano de obra dependiente por carencias de oferta existente o por encare de nuevas modalidades, técnicas o rubros de producción.
- incorporar o perfeccionar conocimientos técnicos que mejoren las situaciones de autoempleo
- promover el uso de tecnologías apropiadas que favorezcan la reconversión productiva para el mejoramiento del ingreso familiar en el caso de pequeños productores

- capacitar para la creación de nuevos puestos de trabajo en el marco de proyectos productivos que se apoyan en el uso del Fondo Solidario de MEVIR destinado a los trabajadores rurales

- capacitar para el mejoramiento de la gestión empresarial en situaciones de autoempleo y pequeños emprendimientos asociativos.

Las principales áreas de capacitación abordadas han sido Horticultura para Pequeños Productores, Ordeño dirigido a asalariados de tambos, Lechería para pequeños productores, Actividades Recreativas para el sector turismo, Maquinaria Agrícola para Arroceras, Quesería Artesanal y Conservas para mujeres productoras y Pesca dirigido a pescadores artesanales.

El Programa está dirigido a trabajadores rurales cuya condición de tales se determina en razón del lugar de residencia (medio rural propiamente dicho o poblaciones menores con estilo de vida rural) y del tipo de trabajo que realizan en relación a rubros productivos agrarios.

Deben ser personas de bajos recursos y con dificultosa o insatisfactoria inserción en el mercado laboral, ya sean desocupados o en actividad, dependientes o independientes:

- asalariados rurales y su familia:
- mujeres,
- jóvenes
- pequeños productores con ingreso *per capita* similar al asalariado rural
- trabajadores independientes
- microemprendimientos productivos asociativos

## **PROJOVEN: PROGRAMA DESCENTRALIZADO DE CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES**

Es un programa de la Junta Nacional de Empleo, la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Juventud del Ministerio de Educación y Cultura, que se implementa con recursos del Fondo de Reconversión Laboral.

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

Específicamente, el Programa tiene por objetivos:

- fortalecer la articulación entre la capacitación laboral para jóvenes y las exigencias del mercado de empleo
- apoyar el fortalecimiento de la capacidad de gestión y vinculación con el mundo productivo de las entidades de capacitación que trabajan con la población objetivo
- cooperar con las empresas en sus procesos de incorporación de jóvenes semicalificados y ofrecerles una primera experiencia laboral

En forma directa y/o indirecta, se brindan los siguientes servicios:

- Capacitación
- Inserción laboral
- Reinserción educativa
- Asesoramiento a entidades de capacitación y empresas interesadas en participar del programa

- Producción de materiales metodológicos de apoyo a la capacitación laboral de jóvenes.

El Programa se dirige a jóvenes de ambos sexos, provenientes de hogares de bajos ingresos que no han completado su educación formal, con rezago o abandono del sistema educativo formal y con escasas oportunidades de continuar su formación y capacitación laboral.

Para ser beneficiarios del Programa se han definido una serie de requisitos:

- tener entre 17 y 24 años ; los beneficiarios del Instituto Nacional del Menor y otros organismos públicos de atención a menores en situación de riesgo social pueden participar a partir de los 15 años
- no haber completado el segundo ciclo de enseñanza secundaria
- no tener empleo formal ni estar en seguro de desempleo
- pertenecer a hogares de bajos ingresos

Tienen especial prioridad jóvenes que ya son jefes de familia o que tienen hijos a su cargo. Atendiendo a las desigualdades pautadas por el género o la localización geográfica, se busca una participación equitativa por sexo y de jóvenes de la capital y del interior del país.

El Programa desarrolla tres modalidades de capacitación (integrados por dos a cuatro módulos) que responden a subgrupos de la población joven con niveles de dificultad diferentes. Básicamente los cursos técnicos CT1 se ofrecen en su mayoría a jóvenes con más de 3 o 4 años de educación media completados, los CT2 privilegian a quienes no han culminado el Ciclo Básico y los CT3 priorizan a quienes se encuentran en situaciones de exclusión extrema o marginación socio-económica (véase el cuadro sinóptico). La clasificación de los participantes en estas tres categorías se hace a través de la entrevista de selección basándose en un formulario estandarizado.

## **EMPRENDER**

Es otro Programa ejecutado a través de un acuerdo con el Instituto de la Juventud y la ONG Foro Juvenil y que contó con el apoyo del programa de Reconversión y Desarrollo de la Granja.

Como se aprecia, existió amplia participación de varias organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para llevar adelante este programa que tiene por objetivo la generación de empleo por cuenta propia y apoya iniciativas de jóvenes de bajos ingresos, ofreciéndoles capacitación personalizada y ayuda técnica para desarrollar el emprendimiento.

## **Trabajadores en Seguro de Desempleo (TSD) JÓVENES**

A partir del año 2001 y como experiencia piloto, se está gestionando en forma descentralizada y bajo una modalidad similar a la de Projovent, a los trabajadores con experiencia laboral, que hayan estado amparados al seguro por desempleo, de hasta 29 años y con enseñanza secundaria incompleta, exigiéndose la inserción laboral de un 25% de los participantes.

Esta última exigencia es nueva para trabajadores desempleados que hubieran tenido experiencia laboral en el mercado de trabajo.

## **PROCLADIS: PROYECTO DE CAPACITACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

El Proyecto de Capacitación Laboral de Personas con Discapacidad (PROCLADIS), es una experiencia piloto que se desarrolla por primera vez en Uruguay desde 1999. Tiene como finalidad el incremento de las posibilidades de acceso al empleo de personas con discapacidad por medio de la capacitación y de la rehabilitación ocupacional.

Es un Proyecto de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) y la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), que es ejecutado de manera descentralizada por la Asociación Cristiana de Jóvenes (ACJ) con la participación de los propios beneficiarios, ya que en la Unidad Coordinadora del Programa (UCP) participan representantes de las Organizaciones de personas discapacitadas.

La Unidad Coordinadora del Programa (UCP) es responsable de la coordinación, ejecución, evaluación y toma de decisiones políticas. Es también el órgano de articulación de la relación con la JUNAE. Todos los integrantes trabajan en forma honoraria.

Los objetivos generales son:

- alcanzar el máximo nivel posible de autonomía personal por medio del trabajo, del desempeño de roles socialmente valiosos y del fortalecimiento de la autoestima

- potenciar las capacidades personales del discapacitado, teniendo en cuenta las características personales y el grado de discapacidad particular contribuir a la calificación de la oferta de capacitación profesional y de rehabilitación laboral, considerando las tendencias verificadas en el sector productivo

- lograr la mayor inserción laboral posible de las personas rehabilitadas contribuir al desarrollo de condiciones y mecanismos que faciliten la empleabilidad en el marco de lo establecido en la Ley 16.095

Los objetivos específicos son:

- capacitar profesionalmente y orientar laboralmente a 250 personas con discapacidad, de acuerdo a las demandas del mercado de trabajo formal

- implementar un sistema de apoyo a la inserción laboral para los egresados de los cursos de capacitación y rehabilitación

- estimular la conformación de Talleres generando por lo menos 20 puestos de trabajo

- contribuir a la mejor adecuación de las ofertas de capacitación de las entidades con trabajos con personas discapacitadas

Entre los meses de febrero y junio de 2000 se desarrolló el primer curso de PROCLADIS de Auxiliar Administrativo en la ciudad de Salto. En el participaron 10 personas, tres de las cuales ya están trabajando en una empresa comercial.

En el mes de julio, comenzaron los primeros cursos en Montevideo. En uno de ellos, 11 personas se están capacitando como Operadores Telefónicos; los otros dos cursos se realizan con 15 participantes cada uno, formando Operarios de Servicios.

Cuatro cursos están en estudio de la JUNAE y en breve comenzarán en Paysandú. En él participarán alrededor de 60 personas en los cursos de Operario de Empaque y Cosechador de empresas citrícolas, Auxiliar de Administración y Ventas y Operario de Servicios.

Para Montevideo ya está prevista la realización de curso de Operador Telefónico, Operario Industrial y Cajera de Supermercado; en Salto se llamará

en breve a un nuevo curso Operario de Servicios y en Rocha está previsto convocar a un curso de Producción de dulces y conservas.

Todos los cursos son adjudicados en Licitaciones Públicas convocadas por la JUNAE, en las que pueden participar todas las Entidades de Capacitación (ECAs) registradas en la DINA E.

### **PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA CIEGOS.**

Es un programa nuevo, en etapa de implementación, que es ejecutado por la Fundación Braille del Uruguay, con la cooperación técnica y económica de la Dirección Nacional de Empleo y del Banco Interamericano de Desarrollo.

El Programa tiene como objetivo el apoyo de la inserción laboral de la población ciega o con carencias graves de capacidad visual e incluye acciones de orientación, formación laboral y colocación.

Su duración será de 3 años y beneficiará a 1500 personas ciegas.

### **PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD PARA LAS MUJERES EN EL EMPLEO Y LA CAPACITACIÓN LABORAL**

Ha comenzado a ejecutarse un programa especial para la mujer, sin perjuicio de que el enfoque está presente en varios de los programas financiados por el Fondo de Reconversión Laboral, donde se les otorga cupos predeterminados en las actividades de capacitación e incluso en algunos se le brindan apoyos, como guarderías, para facilitarles su participación en los cursos cuando tienen hijos menores a su cargo.

El Programa de promoción de la igualdad de oportunidad para las mujeres en el empleo y la capacitación laboral, aprobado por la Junta Nacional de Empleo tiene el objetivo de mejorar la calidad de la oferta de trabajo de las mujeres, desarrollando capacidades adecuadas a las demandas del mercado laboral y a su nivel de habilidades potenciales y preferencias, mejorando su inserción laboral y su autoestima e identidad.

El mismo se desarrolla con la cooperación técnica de CINTERFOR y recursos del Fondo de Reconversión Laboral.

Asimismo, y a solicitud del Ministerio de Trabajo y la Comisión Tripartita, con la cooperación de España se está elaborando un Plan Nacional de Igualdad en el Empleo, que será presentado a la brevedad, habiéndose solicitado a la Junta Nacional de Empleo cooperación para su futura implementación.

### **PROGRAMA CINCO**

El Programa Cinco se ejecutó hasta el año 1999 y benefició a MYPES que cumplieran con determinados requisitos de ingreso y brindaba acciones de diagnóstico de las necesidades reales de cada empresa, capacitación específica a sus trabajadores y asesoramiento y seguimiento posteriores, con el objetivo de dar una capacitación integral y mejorar su competitividad.

Es un programa piloto, cuya ejecución se realizó por la Dirección Nacional de Artesanías, Pequeñas y Medianas Empresas, dependiente del Ministerio de Industria, Energía y Minería, en coordinación y con la

participación activa de la Dirección Nacional de Empleo y cuatro gremiales empresariales.

Los resultados del programa no colmaron las expectativas creadas y está planteada su reformulación para el futuro, a efectos de mantener una línea de acción similar pero más operativa y eficiente.

### **PROGRAMA DE FORMACION EN HIDROPONÍA**

La Dirección Nacional de Empleo, con la cooperación de la FAO y de ONGs locales, a partir del año 2000, comenzó un programa de capacitación y apoyo al autoempleo, dirigido entre otros, a trabajadores de áreas suburbanas carentes de recursos económicos y de acceso a líneas de crédito tradicionales.

La FAO aporta la metodología educativa y el material didáctico; la Dirección Nacional de Empleo aporta el personal docente idóneo en cursos de cultivo en el agua y la ONG otorga a los participantes que lo deseen, luego de un evaluación mínima de factibilidad, un crédito sin garantías para iniciar un emprendimiento productivo y apoyos que faciliten su comercialización a nivel local.

El emprendimiento es luego apoyado por la DINAE, quien realiza el seguimiento del mismo y presta la ayuda técnica necesaria para su consolidación.

Cuando el beneficiario del préstamo lo devuelve se crea un fondo rotatorio, que permite financiar otras formas de autoempleo originadas en la capacitación recibida.

Hasta la fecha se dieron tres cursos en el Departamento de Maldonado y está propuesta la realización en varios más para los próximos meses.

### **B) Población objetivo de los Programas de Empleo y Formación Profesional.**

El aumento y complejización del desempleo se refleja en la ampliación de colectivos afectados. En este sentido, la formación sigue siendo una herramienta imprescindible para la adecuación de los recursos humanos al empleo. Por eso, en la DINAE y JUNAE, se contemplan colectivos específicos especialmente en los programas descentralizados, donde la población objetivo de los mismos, son precisamente los jóvenes, mujeres, discapacitados, trabajadores rurales, etc.

Actualmente, el principal colectivo atendido –por un programa centralizado- en cuanto a su número y alcance, es el de los desempleados; no obstante lo cual, se desarrollan los otros programas mencionados.

Asimismo corresponde destacar que están siendo analizados programas dirigidos a grupos en situación de exclusión social o desempleados de larga duración.

Otras acciones tendientes a reducir los efectos no deseados de las políticas económicas sobre el mercado de trabajo, se refieren a programas de colocación o apoyo a la inserción laboral y actividades de información del mercado de trabajo como herramienta para la toma de decisiones.

## A) Programas que fomentan la contratación de trabajadores o apoyan su inserción en actividades productivas

### 1).- Agencias Privadas de Colocación-

En Uruguay, entre los mecanismos de colocación del sector privado, se destacan las **Agencias Privadas de Colocación**. Éstas juegan un papel muy importante en la intermediación entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, a pesar que las vinculaciones personales, las redes informales de “amigos y conocidos” siguen siendo el mecanismo principal para acceder a un empleo. El mercado de las Agencias presenta una mayor apertura de la información disponible, lo que reduce los tiempos de ajuste entre la oferta de mano de obra y la demanda de los empleadores.

Si bien el submercado que manejan las Agencias tiene características particulares que lo diferencian del mercado de trabajo general, su composición y evolución dan cuenta en parte del funcionamiento del mercado global.

En cuanto al marco legal de las Agencias Privadas de Colocación, Uruguay ha ratificado el Convenio N° 96 de 1949 de la OIT, plasmado en la ley 12.030 (1953) y el decreto de ley 384/79 (del 4/7/79), según el cual todas las Agencias Privadas de Colocación deben proporcionar sus datos en forma obligatoria al mismo.

Actualmente, las agencias que realizan la modalidad de colocaciones temporarias, están en un proceso de expansión, al punto que durante el último año, las nuevas agencias de colocación que se inscribieron en el Registro Nacional de Agencias, realizan en forma exclusiva este tipo de colocación. Por ende, el número de trabajadores contratados bajo este sistema ha crecido.

2.-Otro sistema, de reciente implementación, es el que tiene que ver con las bases de datos disponibles en páginas web que tienen por objeto enlazar la oferta y la demanda de empleo. Si bien es una nueva modalidad, de las cuales todavía no existen datos sobre su impacto, puede afirmarse que su número va en ascenso.

En esta área, el MTSS ha manifestado su interés de promocionar los proyectos tendientes de este tipo, de modo de obtener lo más rápido posible la ocupación de los potenciales puestos de trabajo. Y es así que ha declarado de interés ministerial, “todos los programas relativos a la intermediación en el mercado de trabajo a través de medios informáticos, que cumplan con la normativa vigente y garanticen la confidencialidad de la información” (21 de noviembre de 2000).

### 3.- Programa de Colocación Laboral

En lo que hace al sector público, en la DINA E se creó un sistema de colocación público dirigido a los trabajadores que, estando amparados en el seguro de desempleo, han sido capacitados a través de los programas DINA E-JUNAE. Se trata del **Programa de Colocación Laboral (PROCOL)**, un programa que pretende establecer canales oficiales para lograr la reinserción laboral de los trabajadores que han egresado de los cursos brindados con cargo al Fondo de Reconversión Laboral y oficiando de intermediario entre la oferta y la demanda de empleo, a solicitud de empresas que necesiten personal con determinada capacitación. Sus objetivos principales son: poner a disposición de las empresas demandantes de trabajo, listados de trabajadores capacitados por el Programa de Reconversión de acuerdo a las características

del perfil del cargo que solicita y, por otro, facilitar al trabajador la búsqueda de empleo, minimizando los obstáculos.

El listado de los trabajadores que se pone a disposición de las empresas incluye datos personales, estudios, ocupación, experiencia laboral, etc. y se confecciona en base a aquellos que figuran en calidad de despedidos y que tienen el curso de capacitación aprobado en el correr del último año.

Otro objetivo de PROCOL, es incrementar las posibilidades de empleo de aquellos trabajadores que, aún contando con la calificación adecuada para incorporarse a una vacante, carecen de técnicas y estrategias adicionales.

En así que se instrumentan mensualmente talleres para los trabajadores que buscan empleo, con tres contenidos:

**Apoyo:** pretende mejorar la búsqueda de empleo, ayudando a enfrentar diversos obstáculos, trabajando la autopresentación, enseñando a confeccionar cartas, currículums, etc,

**Entrevista laboral:** prepara a las personas para los procesos de selección más utilizados, enfatizando las diversas técnicas a las que podrán verse expuestos a fin de superarlas con el menor número posible de dificultades.

**Trabajo independiente:** orienta a las personas que deseen trabajar en forma independiente, detectando las habilidades personales y técnicas, así como brindando información general sobre organismos e instituciones financieras relacionadas con el tema.

#### 4.- Contratación de Jóvenes -

4.1.-En el caso de PROJOVEN, existe un módulo Pasantía en la Empresa, durante el cual, los jóvenes desarrollan un aprendizaje práctico en un puesto de trabajo y cuentan con una primera experiencia laboral formal, de acuerdo a un plan de aprendizajes definido entre la ECA y las empresas. Durante esta etapa los jóvenes reciben viáticos aportados por la empresa a través de la ECA que supervisa la práctica y cuentan con el apoyo y seguimiento de la Institución capacitadora.

Este módulo ha recibido un impulso importante desde la vigencia de la Ley 16.873 y su Decreto Reglamentario N° 318/98. La Ley del 03.10.97 y su Reglamentación del 04.11.98 promueve a contratos laborales para jóvenes “con la finalidad de facilitar su empleabilidad, a través de la promoción de un aprendizaje obtenido mediante una articulación entre formación teórica y práctica, entre instituciones de formación profesional y empresas”.

PROJOVEN asiste a las partes para ejecutar el módulo de pasantía, así como el de Inserción Laboral con arreglo a lo dispuesto por el nuevo marco legal. El Programa ha sido, hasta el momento el principal promotor de las figuras contractuales, previstas por la ley.

4.2.- Contrato de aprendizaje, prácticas laborales para egresados y becas de trabajo -

Se establecen beneficios para empresas que contraten a jóvenes hasta un porcentaje de hasta el 20% del total de los trabajadores de la empresa.

En forma principal, a través de los contratos de aprendizaje común o del aprendizaje simple se busca conectar la formación previa o la que se irá adquiriendo en el proceso de trabajo que posea el joven a contratar, con la naturaleza de la actividad que se desempeñará.

El grado de conexión varía en intensidad dependiendo de cual de las dos formas de contratación se trate.

Se establece además la práctica laboral para egresados.

Por último se establecen becas de trabajo para jóvenes de bajos ingresos.

Las edades según las diferentes formas de contratación oscilan entre los 15 y 29 años, y la duración de los mismos entre 3 y 24 meses.

Los beneficios, en términos generales consisten en exoneraciones de aportes a la seguridad social por el término de duración de la contratación.

#### 4.3.- Pasantías laborales.

Ley 17230 del 19/1/2000 que establece régimen de pasantías laborales para mayores de 15 años que cursan estudios de educación técnica profesional, pública o privada, por un plazo de hasta 3 meses, renovable cada año lectivo de enseñanza. Al no estar incluidos los pasantes en la seguridad social, no existen aportes a la misma, no generando derechos al respecto, exigiéndose si que las empresas estén al día con la aportación a la seguridad social.

#### 4.4.- Pasantías no reguladas en forma especial por normas legales.

Es práctica habitual la autorización por parte del Ministerio de Trabajo de pasantías o prácticas de jóvenes, que las realizan como complemento de su formación teórica y que no son consideradas como contratos de trabajo, pero donde se les exige autorización previa y contrataciones de seguros para el caso de accidentes en el lugar de la práctica..

#### 4.5.- Jóvenes desempleados egresados del seguro de paro-

A partir del año 2001 la capacitación de para jóvenes de hasta 29 años, que hubieran estado amparados al seguro de paro, incluye un componente obligatorio de inserción laboral de un 25% de los capacitados

### 5.- Contratación de Discapacitados.

5.1.- La Ley 16.095 del 26/10/1989 establece que se implementarán políticas para ayudar a neutralizar las desventajas que la discapacidad les provoca y se les de oportunidad mediante su esfuerzo de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las demás personas.

A la vez se declara de interés general la rehabilitación integral de las personas discapacitadas.

Se establece que el Estado central, y el resto de los organismos públicos, nacionales y departamentales, están obligados a ocupar personas impedidas en una proporción mínima no inferior al 4% de sus vacantes, gozando de los mismos derechos y estarán sujetos a las mismas obligaciones que prevé la legislación laboral aplicable a todos los funcionarios públicos.

#### 5.2.- Programa de capacitación para discapacitados.

El Programa Procladis también tiene un componente obligatorio de inserción laboral para un porcentaje de las personas que hubieran sido beneficiarios de la capacitación que brinda el Programa.

5.3 .-Normas de fomentan la contratación de discapacitados. Hasta poco tiempo atrás los discapacitados que cobraban de la seguridad social una pensión por incapacidad, en caso de conseguir un empleo retribuido debían renunciar al subsidio de la seguridad social.

Ello tenía como consecuencia que el discapacitado no hiciera esfuerzos por integrarse a un mercado de trabajo formal inestable y que si trabajaba no lo denunciara y lo hiciera en forma clandestina.

Actualmente la Ley No. 17.266 establece la compatibilidad entre la actividad pública o privada y la pensión servida por la seguridad social.

## B) Información e investigación sobre el mercado de trabajo.

### **Observatorio del Mercado de Trabajo**

#### **1. Fundamentos y objetivos**

La comprensión de la dinámica de los problemas de empleo requiere un conocimiento cabal de la forma de funcionamiento del mercado de trabajo y las problemáticas sociales que de ella emergen.

El principal objetivo del Observatorio del Mercado de Trabajo (OMT) de la DINAE es proporcionar a ésta y a los actores involucrados en la problemática del trabajo -principalmente los presentes en la JUNAE-, la información básica necesaria para la toma de decisiones de política institucional y el diseño de acciones concretas para el mejoramiento de la situación del empleo en el país.

#### **2. Contenidos**

El OMT está concebido como un gran banco de datos de información y conocimiento sobre la situación del mercado de trabajo. Ofrece información exhaustiva sobre la realidad socioeconómica, laboral y formativa actual y expone aproximaciones sobre su posible evolución.

Su meta principal es la de ser un instrumento de conocimiento permanente y actualizado de la realidad del mercado de trabajo. Sus fines distan de ser académicos, sino que el principal objetivo es el de representar un referente de investigación-acción en relación a la toma de decisiones por parte de los actores que corresponda.

La información generada por el OMT se ha convertido en referente para muchos actores, siendo instancia de consulta permanente para Empresas, Sindicatos, Entidades de Formación y las propias estructuras estatales.

#### **El OMT se plantea:**

- Conocer la situación estructural y coyuntural del mercado de trabajo y los cambios que va experimentando anualmente, desglosando la información por sectores de actividad, ocupaciones, grupos objetivo y ámbitos geográficos.
- Detectar las necesidades de formación de la población activa ocupada y desocupada que se producen en dicho mercado de trabajo, tanto actuales como previsibles a corto y mediano plazo, desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo.
- Perfilar los requisitos formativos que el mercado de trabajo exige para el desempeño adecuado de cada ocupación, teniendo en cuenta las variaciones que se van produciendo por causas como innovaciones tecnológicas, nuevas formas de organización del trabajo, cambios en la cultura y gestión empresarial, etc.
- Dar elementos para evaluar y presentar alternativas a los diferentes programas que se ejecuten a través de DINAE-JUNAE.

### **3. Estructura del OMT.**

#### **3.1. Seguimiento de la evolución y situación del mercado de trabajo. Se implementa a través del Área de Información:**

Su cometido sustancial implica el seguimiento de la evolución y situación del mercado de trabajo. Debe identificar tendencias de corto, mediano y largo plazo para la toma de decisiones.

Se trata de un área de trabajo que tiene como función el manejo y actualización de indicadores, creación y manejo de bases de datos, mantener relación con informantes calificados y producir información para la toma de decisiones y para otros trabajos de investigación.

Esta área se encarga de detectar con anticipación el surgimiento de problemas de empleo en empresas o sectores de actividad y el crecimiento de nuevos sectores.

La información generada en este sector se orienta a:

- a. Generar un banco de datos estadísticos del mercado de trabajo.
- b. Aportar datos cuanti-cualitativos que sustenten la toma de decisiones de la DINA E.
- c. Aportar insumos a investigaciones y análisis desarrollados en la División.

#### **3.2. Identificar, caracterizar y cuantificar los grupos objetivo de las acciones de la DINA E. Se instrumentará a través del Área de Oferta de Empleo.**

Su función principal es la de identificar, caracterizar y cuantificar los grupos objetivo de la DINA E-JUNAE.

Produce como resultados conocimientos sobre los problemas de inserción de los grupos definidos en el mercado de trabajo, sugerencias de líneas de intervención institucional, y propuestas de formulación de programas.

Se detectan y revisan las investigaciones que se han realizado respecto de cada grupo, recuperando la información sobre programas, proyectos o acciones que se hayan puesto en práctica para apoyar su inserción laboral. Se detectan asimismo el estado del arte del conocimiento sobre cada problemática definida, así como las instituciones e investigadores que las realizaron.

#### **3.3. Estimar la situación a nivel de las empresas, así como sus necesidades de capacitación. Se instrumenta a través del Área de Demanda de Empleo**

Se encarga del análisis y seguimiento del sector empresarial a través del estudio de los diferentes sectores productivos, proporcionando información sobre:

- a. Situación y perspectivas por rama de actividad.
- b. Demanda de empleo
- c. Modalidades de selección de personal, requerimientos y necesidades de capacitación en las empresas.
- d. Cambios en la dotación de personal en las firmas y origen de los mismos.
- e. Innovaciones tecnológicas y/o organizativas que tengan impacto sobre el empleo y los requerimientos de capacitación.

Las fuentes de información provienen del área de información, estudios sectoriales y las encuestas a sectores productivos.

La totalidad de estos estudios se han realizado con fondos propios, a partir de la cuota parte correspondiente a investigaciones de la Junta Nacional de Empleo.

**3.4 Obtener y proporcionar información sobre la situación de los mercados de trabajo en ámbitos definidos territorialmente. Se instrumenta a través del Área de Análisis Territorial.**

Se trata de un área que sistematiza la información disponible sobre el Mercado de Trabajo por región o por departamento, identificando grupos de población, actividades económicas relevantes, y emprendimientos productivos.

**3.5. Obtener y proporcionar oportunamente datos-insumos para evaluación de procesos de gestión de DINAE. Se instrumentará a través del Área de Evaluación**

Proporciona insumos para la evaluación de los procesos de gestión de la DINAE y el funcionamiento de sus programas.

**Sírvase indicar precisamente, referido a los diversos planos de Políticas Activas y Pasivas de Empleo, incluyendo en la información a proporcionar indicadores y/o parámetros que reflejen la situación real del derecho a la Igualdad de Oportunidades y Trato entre hombres y mujeres:**

- a) **Cuál es la población objetiva destinataria de los diversos planes.**
- b) **Cuál es el grado de cobertura real alcanzada por dichas políticas.**
- c) **Cuál es el porcentaje del Producto Bruto Interno – PBI destinado a dichas políticas,**
- d) **Cómo se financian los planes de Políticas Activas y Pasivas de Empleo,**
- e) **Cuál es grado de actividad informal laboral existente en ese Estado parte.**

La población objetivo destinataria de los diversos planes está mencionada en los párrafos que describen los contenidos de las prestaciones, y los requisitos que deben cumplir los postulantes interesados.

El grado de cobertura que abarcan los programas de política activa de empleo desarrollados desde la DINAE fue en incremento incesante entre 1992 y 1999, pero fue necesario discontinuar en el año 2000 la asunción de contrataciones nuevas, ya que el Fondo de Reconversión Laboral estuvo a poco de desfinanciarse por la acumulación de obligaciones, por lo que descendió fuertemente ese año; desde entonces, ha reemprendido la curva ascendente de beneficiarios e inversión realizada sobre los programas que aprobó la Junta Nacional de Empleo.

La cobertura, a pesar de ser creciente, abarca sin embargo a una baja proporción de la población económicamente activa nacional, y del Producto Bruto Interno. Tampoco puede decirse que los recursos sean de cantidad

despreciable, ya que a pesar de haber disminuido debido a la disminución de la recaudación real del Banco de Previsión Social, su presupuesto es mayor que el del propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Antes de la ley de Presupuesto Nacional de Gastos e Inversiones n° 17.296 de 2001 los programas se financiaron con contribuciones de seguridad social vertidos simultáneamente al pago de los aportes obreros y patronales; al comienzo lo hicieron sólo los empleados, luego lo hicieron por mitades las empresas empleadoras y los empleados por valor de 0,25%, o sea 0,125% cada uno (durante algunos meses esta recaudación se redujo totalmente), porcentaje que es determinado formalmente por Decreto del Poder Ejecutivo pero corresponde a la JUNAE determinar. Luego de la sanción de la ley de Presupuesto, el Estado contribuye al financiamiento de los programas de la DINAE-JUNAE, aunque por monto muy inferior, sujeto a las disponibilidades de caja de la Contaduría General de la Nación.

Además de haberse registrado un 13,6% de desempleo en el promedio del año 2000 en el medio urbano cubierto por la Encuesta de Hogares, el porcentaje de subocupados y precarios ascendió al 23,4% de la Población Económicamente Activa, una cantidad estimada de 295.000 ocupados; la proporción y cantidad de informalidad, concepto que refiere no a personas sino a unidades productivas, y a la característica de baja productividad de las mismas, no puede ser respondida según la metodología de recabamiento de datos.

Durante el año 2001 fueron cambiados los conceptos y las variables operativas, no siendo comparables estrictamente con las anteriores, aunque sin hesitación puede afirmarse un agravamiento de la calidad del empleo. El año pasado, además de crecer la tasa de desempleo al 15,3%, los subocupados y trabajadores no registrados (en la seguridad social) llegaron al 34,3% de la PEA, estimados en 445.000 ocupados.

El año 2002, que presenta una tasa de desempleo promedio de los tres primeros trimestres del orden del 16,5%, con tendencia al alza, seguramente mostrará también un agravamiento en la calidad del empleo, en la extensión del subempleo y no registración, y por ende en el empleo del sector informal del mercado.

Aunque no se conocen las magnitudes, seguramente las proporciones de personas incluidas en estas categorías estadísticas son superiores en el medio rural, al que no cubre geográficamente la Encuesta Continua de Hogares.

**Sírvase proporcionar información sobre la economía nacional, incluyendo estadísticas, en el escenario actual y prospectivo, poniendo especial énfasis y precisión en los efectos de las variables macroeconómicas sobre el mercado de trabajo y el nivel y calidad del empleo.**

**Sírvase anexar copias y resúmenes de estudios y relatorios que contengan estadísticas y datos cualitativos vinculados al tema.**

La economía nacional está pasando por la peor crisis de las que puedan tener memoria los uruguayos, peor a la del comienzo de los años ochenta, y a la que tuvo lugar a consecuencia del jueves negro de octubre de 1929, llegado aquí solo tres años después.

El Producto Bruto Interno se retrajo 2,8% en 1999, y repitió su descenso en los años 2000 (-1,4%) y 2001 (-3,1%); En el primer semestre del presente año la producción de bienes y servicios se contrajo nuevamente 7,8%, y de mantenerse la tendencia, la pérdida acumulada en 4 años alcanzaría a 14,4% respecto del año base 1998, el último considerado “bueno”.

Las exportaciones e importaciones se retrajeron 19,0 y 11,9% respectivamente en 1999, en el año 2000 crecieron 2,6 y 3,2 , en el promedio del año pasado se retrajeron 10,5 y 11,7%, por el efecto acumulado de la crisis en la región, la que, al recrudecer este año, ha provocado otra merma adicional de 11,5% en las exportaciones enero-agosto de 2002 contra iguales ocho meses del año pasado, y del 33,2% en enero-setiembre de 2002 también contra los nueve meses del año 2001.

Las recaudaciones impositivas se reducen en consonancia con el nivel de actividad y la merma del consumo, tanto público como privado.

En el mercado de trabajo disminuye la calidad del empleo, y el desempleo se incrementa incesantemente desde el 10,1% promedio de 1998 hasta el 19,0% en el trimestre móvil julio-setiembre de 2002; el comportamiento es similar en Montevideo e Interior Urbano; en dos años se perdieron setenta mil puestos de trabajo urbanos, y los desempleados se incrementaron de 175 a 237.000. El último año que aumentaron los salarios reales fue en 1999 (1,6%), luego descendieron 1,3% en el año 2000, 0,3% en el año pasado, y en lo que va de 2002, empujado por la aceleración de la inflación, el aumento de la tributación directa y la disminución de trabajadores formales y salarios nominales, el salario real de enero-setiembre retrocedió 8,0% respecto de los tres primeros trimestres del año 2001.

La vía de salida está en la colocación de parte de su producción exportable en los mercados cárnicos perdidos a consecuencia de la epidemia de aftosa del año pasado, hoy superada, en la colocación de productos lácteos en nuevos mercados americanos, de arroz en China, de carne ovina en los países de Cercano Oriente, y en la lenta y persistente incorporación de tecnología a los productos, diversificación e incremento de la calidad, para penetrar nichos de mercado. También está en mantener confianza y credibilidad en el exterior, abaratar los servicios turísticos que comienzan en gran escala en el mes de diciembre de 2002, mantener la curva ascendente en el crecimiento de depósitos en el sistema financiero, y las condiciones para la inversión productiva directa, reprogramar los vencimientos de deuda pública.

**Sírvase proporcionar información, incluyendo estadísticas, sobre los efectos atribuidos a las políticas y programas de fomento y creación de empleo en la elevación del nivel de vida y corrección de los desequilibrios sociales y regionales.**

**Sírvase anexar copias y resúmenes de estudios y relatorios que contengan estadísticas y datos cualitativos vinculados al tema.**

Se advierte que el principal programa, de capacitación a trabajadores en seguro de desempleo, si bien ha aumentado la empleabilidad de los cursantes, cosa que es valorada positivamente por ellos, no ha logrado aún el objetivo de reinserción en condiciones de empleo formal en los porcentajes esperados. Parte de ello es debido al contexto desfavorable en que se busca la reinserción, y escasas posibilidades reales de generar nuevas oportunidades de empleo en un contexto estructural de profunda crisis nacional y regional.

Una segunda conclusión es que los programas descentralizados presentan mejores resultados evaluables, debido probablemente a que dichos programas van dirigido a poblaciones objetivos más homogéneas y bien diferenciadas.

Por otra parte la potestad del Poder Ejecutivo de conceder conforme a necesidades fundadas, la extensión del Seguro de Desempleo, más allá de los 6 meses, ha permitido ampliar la red de contención social de los trabajadores con menos posibilidades de reinserción.-

**Sírvase informar sobre los procedimientos metodológicos, cuantitativos y cualitativos utilizados para la medición del empleo en su país, en particular para la relación entre el comportamiento de la economía y del mercado de trabajo.**

Los principales procedimientos de medición en el empleo, desde hace 34 años, están incorporados al uso de la Encuesta de Hogares que lleva el Instituto Nacional de Estadística, ya que se dispone de un relevamiento cartográfico bastante actualizado, y esta técnica es la que permite con escasos y limitados recursos disponer de relevamientos continuos del mercado, los que son brindados mensualmente para cada una de ambas áreas geográficas, Montevideo e Interior Urbano, aunque las cifras refieren a trimestres móviles.

No abarcan la totalidad de las variables, algunas de las cuales necesitan de una masa crítica mínima para alcanzar la confiabilidad, por lo que solo se brindan anualizadas; tal es el caso de los datos sobre calidad del empleo e ingresos de la ocupación principal.

El INE vende la base de datos anual de la Encuesta de Hogares a los centros de investigación y su acceso es libre, ya que está garantizado el secreto estadístico por ley.

La evolución de los salarios se mide por la Encuesta de Salarios, también continua, realizada sobre un directorio de empresas brindado por la Dirección General Impositiva.

El Banco Central del Uruguay no es proveedor de información laboral, y utiliza los datos que le provee el INE.

Aproximadamente cada diez años se realiza un Censo de Población, Vivienda y Hogares –el último tuvo lugar en 1996-, un Censo Económico –el último de 1997-, y una Encuesta sobre Ingresos y Gastos de los Hogares; cada cuatro años realiza un Censo General Agropecuario –el último en el año 2000-.

**Sírvase agregar información sobre las dificultades prácticas encontradas en la aplicación del Art. 14 de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR.**

Las dificultades mayores siguen estando en:

- Un diseño de política de empleo bastante disociada de la política económica general
- Un diseño de políticas activas de empleo con dificultades de articulación con las políticas pasivas
- La falta de acuerdos del subsistema político y de los interlocutores sociales respecto de los contenidos de una imprescindible reforma laboral adaptada más que al mercado presente, al que estará entre nosotros dentro de dos años.
- Una disminución de la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y en general de las instancias intermedias de la sociedad civil, y una disminución en la credibilidad de la ciudadanía respecto de la posibilidad de generar un nuevo orden alternativo al tradicional.
- Un sistema de valores predominante que resiste a los cambios estructurales, descrea del espíritu de sacrificio y riesgo, reprueba la función del lucro como motor del interés productivo, y espera del Estado de Bienestar lo que éste ya no está en condiciones de ofrecer.

**Sírvase indicar qué organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores fueron consultadas en la elaboración de la presente memoria, en conformidad con el Art. 23 de la Declaración.**

Para la confección de la presente Memoria fueron consultadas la Cámara de Industrias del Uruguay (C.I.U.), la Cámara Nacional de Comercio y Servicios (C.N.C.S.), y el Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT – CNT).