

## SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



© Bvalet

### Contenido

Características principales y desafíos

Programas activos del mercado de trabajo

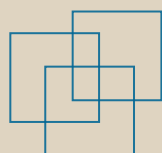
Estrategias de puesta en relación entre oferta y demanda de empleo, colocación y activación

Integración de las cuestiones de género en la prestación de los servicios públicos de empleo

Regulación de las agencias de empleo privadas

Anexo: Evolución institucional del servicio público de empleo en Uruguay

Bibliografía



# Uruguay

## Características principales y desafíos<sup>1</sup>

- **Situación del mercado de trabajo y del empleo**

Uruguay es una economía de ingresos altos de América del Sur con una población de 3,4 millones de habitantes. La tasa anual media de crecimiento del 5,2 por ciento registrada entre 2006 y 2014 ha creado el espacio fiscal necesario para ampliar el acceso a la educación, la protección social y los servicios de

<sup>1</sup> Este documento forma parte de una iniciativa conjunta entre el Servicio de Empleo y Mercados de Trabajo, Departamento de Política de Empleo, y el Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina de la OIT para la elaboración de una serie de Notas sobre los Servicios Públicos de Empleo de países seleccionados de América Latina y el Caribe. Este número fue preparado por Zulum Avila, Especialista en Servicios de Empleo de la OIT y contó con las aportaciones de la DINA-E-Uruguay, de Andrés Marinakis y Gonzalo Graña de la OIT. Las opiniones vertidas son de exclusiva responsabilidad de la autora y no representan necesariamente el pensamiento de la OIT.

atención de salud (Banco Mundial, 2015). Esta mejora también se refleja en el mercado de trabajo. Así, por ejemplo, se ha producido un crecimiento sostenido de la tasa de empleo y de participación en la fuerza de trabajo, tanto entre las mujeres como entre los hombres. Esta tendencia positiva se inició en 2004 cuando el país salió de una recesión económica, y se ha mantenido hasta la actualidad a pesar de la crisis financiera y económica de 2008-2009. El desempleo se ha mantenido a niveles históricamente bajos entre 2006 (11,4 por ciento) y 2014 (6,5 por ciento). Los salarios medios reales han aumentado y el nivel del empleo informal ha caído marcadamente, pasando del 40,7 por ciento en 2004 al 25,5 por ciento en 2012 (OIT, 2014a, 2014b).<sup>2</sup>

- **Dotación de las competencias que necesita el mercado de trabajo: Una prioridad política**

El reciente desempeño positivo del mercado de trabajo favorece la implementación de políticas centradas en abordar desafíos específicos, incluida la tendencia demográfica de envejecimiento de la población, los desajustes constantes entre la oferta y la demanda de mano de obra, y la fuerte segregación en el empleo, por la que sobre todo los jóvenes de entre 15 y 25 años de edad, en particular las mujeres, y los grupos de origen africano, se encuentran en situación de desventaja. Una de las prioridades del programa del Gobierno es proporcionar las competencias que demanda el mercado de trabajo, manteniendo al mismo tiempo el dinamismo económico necesario para consolidar los beneficios sociales y económicos a medio y largo plazo (PROU, 2014a). En particular, la escasez de trabajadores con un nivel medio y alto de competencias obstaculiza la expansión de las empresas locales y el establecimiento de empresas nuevas por parte de compañías extranjeras que buscan invertir en sectores de la producción de alto valor añadido (ODCE, CEPAL, 2014).

En este contexto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) tiene un papel que desempeñar para promover la integración de grupos objetivo en la fuerza de trabajo y abordar las dificultades a que se enfrentan las empresas por encontrar trabajadores con las competencias adecuadas en determinadas regiones. En el marco del plan estratégico del Ministerio para 2010-2015, el servicio público de empleo nacional se sitúa en el primer plano de los esfuerzos para desarrollar servicios de puesta en relación de la oferta y la demanda más efectivos e integrados,

formación impulsada por la demanda y programas de apoyo al empleo para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo, en particular a las personas pobres y a las pertenecientes a grupos vulnerables de la población (MTSS, 2010).

- **Ampliación del acceso a servicios de empleabilidad a nivel local**

El MTSS, a través de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) es el responsable de la dirección estratégica general de las políticas y acciones relacionadas con el empleo, el mercado de trabajo y la formación en el empleo. A nivel local, los centros públicos de empleo (CEPE) son el principal canal operativo para la implementación de las medidas previstas para desarrollar la empleabilidad y aumentar la capacidad de respuesta a las necesidades de los empleadores en materia de mano de obra. En abril de 2015, había seis CEPE en la capital, Montevideo, y 22 distribuidos en las 19 provincias del país (MTSS, 2015a).

La responsabilidad de los centros de empleo la comparten la DINAE y los gobiernos provinciales: la primera establece las normas básicas y las directrices técnicas, mientras que el funcionamiento del día a día lo gestionan los segundos. A nivel interno, los CEPE están divididos en tres áreas de servicio: 1) los servicios públicos de empleo; 2) la formación profesional y la formación en el empleo impulsada por la demanda, y 3) el apoyo a las micro y pequeñas empresas, a los emprendedores y a las empresas en fase de lanzamiento. Los servicios públicos de empleo son el punto de entrada principal para los usuarios y a ellos les compete garantizar la interconexión entre

<sup>2</sup> La tasa de empleo informal incluye a todos los trabajadores empleados que no están registrados en el sistema de seguridad social.

las tres áreas. La intención es lograr resultados positivos más duraderos para los usuarios a través de un enfoque más integrado en la prestación de servicios y de intervenciones más centradas a nivel local.

Estos mecanismos institucionales no siempre han funcionado bien, particularmente en relación con los presupuestos operativos y el apoyo de los CEPE, que en algunas ocasiones se han visto influidos por intereses y prioridades de administraciones locales determinadas. Como resultado, el sistema ha sufrido de una calidad de los servicios que varía de un centro a otro, de carencias institucionales y de una elevada rotación de personal. Como respuesta a estas dificultades, la DINAE lleva implementando un programa de revitalización desde 2010 y ha formulado planes de acción nacionales para los centros de empleo locales con la intención de adaptar las contribuciones respectivas del gobierno central y los gobiernos locales. También se han destinado esfuerzos a profesionalizar al personal local a fin de mejorar la prestación de servicios y crear capacidad institucional de manera sostenible.

- **Aumento de la cooperación en la prestación de servicios**

En el marco del plan estratégico del MTSS para 2010-2015, la DINAE está promoviendo consultas con las autoridades locales y partes interesadas como práctica permanente para garantizar la coordinación y la continuidad de las intervenciones. Los comités departamentales de empleo y formación profesional se han establecido como resultado de la alianza entre la DINAE y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), creado en 2008. Estos comités facilitan los análisis de las necesidades de los mercados de trabajo en materia de competencias y de la oferta de competencias a nivel sectorial reuniendo a las diversas partes interesadas, incluidas organizaciones de empleadores, organizaciones sin ánimo de lucro y organismos gubernamentales que intervienen en la promoción del empleo, por ejemplo, ayudando a los jóvenes a pasar del empleo informal al empleo formal. La eliminación de las barreras al intercambio

de información a nivel local y sectorial está mejorando gradualmente la capacidad de adaptar la prestación de servicios de empleo y la formación para el trabajo a las distintas fases del ciclo económico. La reforma interna del INEFOP, que empezó en 2014, ha profundizado en el proceso identificando servicios de asesoramiento y competencias de aprendizaje para la vida y el trabajo como elementos esenciales en los esfuerzos por mejorar la inclusión en el mercado de trabajo (INEFOP, 2014).

Otro resultado importante de la alianza entre la DINAE y el INEFOP es el nuevo portal de empleo Vía Trabajo, puesto en marcha conjuntamente por ambos organismos en 2012 y que ha sustituido la base de datos de vacantes en línea creada en 2008. El modernizado portal ha introducido el autoservicio interactivo y la búsqueda automatizada de empleo, también coteja los registros administrativos de la DINAE y el INEFOP y envía los datos al Observatorio del Mercado de Trabajo. Este portal ha contribuido significativamente a mejorar el potencial para acceder a datos de los usuarios o intercambiarlos, pudiendo así tomar decisiones mejor fundamentadas y planificar más eficazmente a nivel de políticas. En 2011, la DINAE estableció una unidad de creación de capacidad para optimizar la coordinación y la planificación de la prestación de servicios en los CEPE. Esta unidad estableció indicadores y sistemas de control vinculados a Vía Trabajo, que en la actualidad proporciona información en tiempo real sobre las características de la oferta y la demanda de mano de obra. No obstante, los centros de empleo siguen siendo el punto de entrada preferido para acceder a los servicios. En 2014, solo el 14 por ciento de todos los buscadores de empleo utilizaba el portal de empleo, mientras que el 62,4 por ciento estaba registrado como buscador de empleo por un consejero de empleo en un centro de empleo. Esta preferencia por el canal tradicional puede atribuirse al perfil de calificaciones bajas que predomina en la base de usuarios de los CEPE. El aumento de las tasas de penetración de los CEPE en los mercados de trabajo departamentales también sigue siendo un desafío: en 2014, los centros de empleo solo habían registrado 1 de cada 100 vacantes (MTSS, 2015a).

## Programas activos del mercado de trabajo

Los programas activos del mercado de trabajo (PAMT) que en la actualidad funcionan en Uruguay pertenecen a tres categorías principales: Programas para mejorar la empleabilidad, mecanismos anticíclicos para proteger el empleo y acelerar la reinserción y programas destinados a revitalizar los mercados de trabajo locales, incluidos los de apoyo a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, así como medidas para ayudar a los trabajadores a hacer la transición de la economía informal a la economía formal. Una dimensión clave del plan estratégico del MTSS para 2010-2015 es su orientación hacia la creación de capacidad para su propia entidad y para la DINAE con objeto de que puedan desempeñar un papel destacado en la formulación e implementación de los PAMT. Para poder proporcionar empleo de calidad es preciso adoptar un nuevo enfoque que ponga en relación los programas de empleabilidad con las estrategias sociales y económicas de reducción de la pobreza.



© Bibipho

- **Intervenciones interinstitucionales para mejorar la empleabilidad**

En el marco del Plan de Equidad, una estrategia nacional general puesta en marcha en 2008 con el objetivo de reducir la pobreza y promover el empleo, el MTSS está participando en una serie de órganos responsables de la formulación de políticas sociales y económicas, como el Consejo Nacional de Políticas Sociales y el Gabinete Social. Como resultado, los

servicios de empleo se están prestando de manera más coherente en el contexto de las estrategias de reducción de la pobreza y los programas de desarrollo social. Un ejemplo es el Plan Nacional de Integración Socio-Habitacional Juntos, creado en 2011, que financia la mejora de barrios desfavorecidos y proporciona viviendas al segmento más pobre de la población con objeto de mitigar el riesgo de exclusión social. El Plan se implementa con carácter interinstitucional, e incluye la participación de organismos públicos responsables del desarrollo habitacional y urbano, obras públicas

y desarrollo social. Desde 2013, el Plan también ha promovido la integración en el mercado de trabajo de la población objetivo a través de los CEPE de la zona metropolitana de Montevideo, donde se están ubicados siete de cada diez hogares atendidos en el marco del programa. En dicho año, 1.540 familias participaron en el programa y accedieron a una serie de programas sociales, como atención preventiva de salud y campañas educativas, actividades deportivas y de ocio, y eventos culturales. Solo el 7 por ciento de estas actividades las llevaron a cabo los CEPE en el contexto del programa, pero aunque el número de intervenciones pueda parecer escaso, ha contribuido a reintegrar esta población en el mercado de trabajo (PROU, 2013).

Junto a la DINAE, los CEPE participan en la implementación de algunas PAMT, como el programa Objetivo Empleo (véase *infra*), que está dirigido a desempleados de larga duración que viven en condiciones de pobreza y tienen dificultades para acceder al empleo formal. A nivel estratégico, el interés principal radica en desarrollar la capacidad de los CEPE para prestar servicios en el marco de programas interinstitucionales orientados a grupos socialmente desfavorecidos, como los jóvenes. Los CEPE participan en la implementación del programa Yo estudio y trabajo (YET) (véase *infra*), que ayuda a los estudiantes de entre 16 y 20 años de edad a adquirir experiencia de trabajo útil, y colabora con el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) en el mantenimiento de una red juvenil llamada Jóvenes en Red. Esta última está dirigida a jóvenes de entre 14 y 24 años que han abandonado la educación antes de finalizar la enseñanza primaria y no están trabajando ni recibiendo formación, y viven en hogares con ingresos por debajo del umbral de la pobreza. Los CEPE prestan asesoría especializada de forma individual y servicios de orientación profesional. Si bien estos esfuerzos están arrojando resultados positivos, la cobertura general de las PAMT sigue siendo limitada, por lo que es preciso contar con una inversión constante para crear capacidad operativa a nivel local. Una importante enseñanza extraída del funcionamiento de las PAMT hasta la fecha es que las intervenciones en el mercado de trabajo son más efectivas si tienen flexibilidad para adaptarse a las distintas etapas del ciclo económico.

## • Programa Objetivo Empleo (subvencionado)

El Programa Objetivo Empleo (POE) se puso en marcha en 2008 como una de las iniciativas de desarrollo social promovidas en el marco del Plan de Equidad (ver *supra*). El MTSS es el organismo de implementación líder, los CEPE se ocupan de la preselección y del seguimiento de los candidatos y las empresas participantes. El programa proporciona incentivos a las empresas privadas para registrar vacantes con el POE y está dirigido a personas que llevan desempleadas 12 meses o más, o que acaban de incorporarse al mercado de trabajo y no han trabajado más de 90 días con anterioridad a su registro en el programa. Los participantes deben tener entre 18 y 65 años, contar con menos de nueve años de educación formal y vivir en hogares con condiciones socioeconómicas vulnerables. Los beneficiarios del programa Uruguay Trabaja que dirige el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) también son un grupo objetivo.

El programa permite un máximo de 3.000 participantes al año, y los candidatos reciben orientación y asesoramiento a partir del momento en que entran en el mismo. Las empresas que desean participar en el programa deben estar registradas en el Registro Permanente de Empresas y no deben haber despedido recientemente a trabajadores que ocupaban los mismos puestos que ofrecen a través del POE, además el número de trabajadores subvencionados no debe exceder el 20 por ciento de los trabajadores asalariados de la empresa. Los subsidios a los empleadores los emite el Banco de Previsión Social (BPS) en forma de créditos adicionales que cubren contribuciones futuras a la seguridad social. Como en Uruguay el desempleo afecta a más mujeres que hombres, los subsidios más elevados se conceden a los empleadores que contratan a mujeres. El 80 por ciento de los costos salariales (60 por ciento en el caso de los hombres), a niveles de hasta el doble del salario mínimo. Existe un fondo especial disponible para cubrir el costo de incentivos adicionales para contratar a mujeres, en especial mujeres que son cabeza de familia. Este fondo prevé incentivos adicionales para los empleadores que ofrecen formación para el trabajo a trabajadores contratados a través del programa. Cada año, un promedio de 1.000 trabajadores participan en el programa y reciben formación en cursos de tres

tipos: 1) cursos para finalizar la educación primaria, 2) cursos para desarrollar competencias generales (por ejemplo, comunicación y trabajo en equipo), y 3) cursos de formación técnica.

Cuando el programa se revisó en 2010, se introdujeron una serie de mejoras para aportar flexibilidad y aumentar la eficacia. Así, por ejemplo, la duración de la relación contractual en un empleo subvencionado está limitada a 12 meses, y puede reducirse a seis si así lo determina el consejero de empleo. La ejecución del contrato también puede interrumpirse para permitir a los trabajadores aprovechar ayudas complementarias, por ejemplo, la participación en cursos de formación en el trabajo. La DINAE y los CEPE ya se han percatado de que el empleo subvencionado por sí solo no genera empleabilidad, y que se obtienen mejores resultados si los esfuerzos se combinan con formación y servicios de orientación. Por ejemplo, los participantes que aprovechan las oportunidades de formación tienen más posibilidades de permanecer en el empleo formal tras dejar el programa. La flexibilidad para la empresa también es importante. Se ha introducido un período de prueba de hasta tres meses, y si el trabajador no lo completa satisfactoriamente, se pone fin a su contrato y tiene que reincorporarse al programa, a menos que se demuestre que ha cometido una falta grave o el incumplimiento de sus deberes, en cuyo caso es expulsado automáticamente del mismo. El programa también establece límites al recurso por los empleadores a la contratación subvencionada: por ejemplo, las agencias de empleo privadas cuyos servicios incluyen la contratación de trabajadores con miras a ponerlos a disposición de terceras partes no pueden participar. De igual modo, el contrato de trabajo establecido en el marco del programa debería cumplir las disposiciones del convenio colectivo aplicable, de existir uno (MTSS, 2012).

Infundir flexibilidad en las PAMT depende de que su implementación esté firmemente afianzada en el nivel local. Con este fin, el programa está descentralizándose gradualmente y su aplicación se está transfiriendo a los CEPE. La coordinación interinstitucional y el intercambio de datos mejoran la focalización, el seguimiento y la acción correctiva

en caso de que se produzcan irregularidades en la utilización del programa.

## • Promoción del trabajo decente para los jóvenes

El empleo juvenil, en particular en el caso de los jóvenes de entre 15 y 25 años de edad que han abandonado la escuela antes de haber completado la educación secundaria, es una preocupación predominante en Uruguay. Los problemas de empleabilidad vinculados a los niveles bajos de educación tienen efectos de muy larga duración, así por ejemplo, la tasa de desempleo de los jóvenes que han completado la educación secundaria es del 7 por ciento, mientras que la de los que no la han finalizado es del 65 por ciento.<sup>3</sup> Así pues, el facilitar la transición de los jóvenes al trabajo, la educación o la formación profesional es una prioridad de las políticas públicas. El marco jurídico actual para las intervenciones relacionadas con el mercado de trabajo que promueven el trabajo decente para los jóvenes lo establece la Ley núm. 19.133 de septiembre de 2013 y su decreto de aplicación data de abril de 2015. El decreto prevé incentivos para los empleadores que ofrezcan oportunidades para trabajar, estudiar o formarse a los jóvenes. También sienta las bases para la creación de un comité interinstitucional que dirigirá el MTSS con objeto de mejorar la coordinación y la complementariedad de los esfuerzos a cargo de organismos gubernamentales responsables del desarrollo de empleabilidad para los jóvenes, por ejemplo los que se ocupan de la educación y la formación profesional, del apoyo en la búsqueda de empleo y la planificación profesional, así como de otras dimensiones de la inclusión social como la salud y la protección social. De conformidad con el decreto que implementa la ley sobre empleo juvenil, los CEPE funcionan como puntos focales para los empleadores y los buscadores de empleo jóvenes por igual, proporcionando información, asesoramiento y orientación sobre el modo de utilizar las cuatro vías disponibles de ayuda para acceder al empleo.

- El programa *Primera Experiencia Laboral* ofrece una pasantía de seis meses a jóvenes de entre 15 y 24 años de edad sin experiencia laboral previa;

3 Instituto Nacional de Estadística, 2011. Disponible en: [www.ine.gub.uy](http://www.ine.gub.uy) [13 de octubre de 2015].



© Goodluz

a las empresas participantes se les reembolsa el 25 por ciento del salario mensual del pasante/s.

- Las *pasantías para los recién graduados* ofrecen un subsidio del 15 por ciento para los salarios mensuales durante seis a doce meses para jóvenes de menos de 29 años de edad con calificaciones profesionales que están buscando un primer empleo y se les ofrece un trabajo formal.
- Las *prácticas laborales no remuneradas* consisten en formación práctica en el lugar de trabajo de una duración máxima de 60 horas para personas de menos de 30 años sobre programas educativos o cursos de formación en el empleo.
- El *trabajo protegido* está orientado a las personas desempleadas de menos de 30 años que viven en condiciones de pobreza, y ofrece incentivos laborales a través del programa “Objetivo Empleo” (ver *supra*).

Existen unos pocos subsidios más disponibles para empleadores que contraten a mujeres (hasta el 80 por ciento de los costos salariales dos veces por debajo del salario mínimo) o reduciendo las horas de trabajo

para facilitar la escolarización o la participación en la formación proporcionada por el INEFOP (20-40 por ciento del costo del tiempo otorgado).

Todos los empleadores están sujetos a la legislación sobre empleo juvenil, que establece disposiciones mínimas en relación con la protección social, las horas de trabajo y los salarios. Habida cuenta de la amplia gama de fórmulas de contratación, antes mencionadas, existe la necesidad de adaptar estas iniciativas a los programas y las políticas que estimulan la creación de empleo en el plano local. Un enfoque sectorial puede resultar un modo efectivo de responder a las necesidades en materia de contratación de los empleadores que tienen dificultades para encontrar trabajadores calificados para ocupaciones específicas.

### • Yo estudio y trabajo (YET)

El programa Yo estudio y trabajo (YET) es una iniciativa interinstitucional puesta en marcha en 2012, coordinada por el MTSS y la DINA. Se trata de un programa orientado a estudiantes de entre 16 y 20

años que reciben formación formal o no formal pero carecen de experiencia laboral o han trabajado menos de 90 horas. El programa ayuda a los estudiantes a obtener experiencia práctica en organizaciones del sector público o empresas privadas que registran sus vacantes en el programa YET. Las horas de trabajo están limitadas a 20-30 horas semanales para permitir a los estudiantes que participan seguir con su educación. Los contratos de trabajo deben ser por una duración mínima de nueve meses y máxima de 12 meses. La remuneración a los participantes puede calificarse de beca o pasantía, y corre por cuenta del INEFOP. La retribución mensual de la beca equivale a 4 BPC (*base de prestaciones y contribuciones*)<sup>4</sup> (6 BPC para las mujeres embarazadas o con hijos a cargo menores de 4 años). Esto equivale a 11.276 y 16.914 pesos uruguayos (UYU) respectivamente.<sup>5</sup>

Los estudiantes pueden solicitar entrar en el programa anualmente siempre y cuando asistan a la escuela o reciban formación y puedan demostrar buenos resultados. Para hacerlo deben cumplimentar un formulario en línea. Los candidatos se seleccionan por sorteo en función del número de vacantes registradas por las empresas participantes en cada departamento o municipio. Los CEPE procesan la documentación presentada por los solicitantes seleccionados, que deben asistir a un taller introductorio de 20 horas impartido por el INEFOP. El objetivo de este taller es familiarizar a los estudiantes con el mundo del trabajo, y se ha preparado con el apoyo de los CEPE y el Ministerio de Educación y Cultura (MEC). En el caso de los participantes de entre 16 y 17 años, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) emite un permiso de trabajo especial. El Instituto Nacional de la Juventud (INJU) patrocina un número de teléfono gratuito de información sobre el programa.

En principio, los participantes no pueden solicitar trabajar para un empleador específico porque el objetivo general del programa es desarrollar una gama amplia de competencias transferibles, incluida la capacidad de aplicar adecuadamente los conocimientos, la adquisición de espíritu crítico y de capacidad para la resolución de problemas y para trabajar en equipo, sensibilización cultural y sentido de la

iniciativa, por no mencionar que unas pocas. Este tipo de competencias son cada vez más importantes y están muy valoradas por los empleadores. Como parte del programa, cada estudiante pasa por dos evaluaciones de competencias transferibles a cargo de su supervisor directo para valorar sus progresos.

En 2014, se registraron 703 vacantes de empleo para el YET en 67 localidades y 21.884 estudiantes fueron admitidos al programa. La mitad de los participantes tenían entre 16 y 17 años de edad, y las mujeres representaban el 60 por ciento del total de personas registradas. La ciudad de Montevideo registró el 55 por ciento de todas las vacantes y en la actualidad es la única localidad con cuotas de entrada para los grupos socialmente desfavorecidos: jóvenes transexuales (2 por ciento), personas con discapacidad (4 por ciento) y jóvenes de descendencia africana (8 por ciento). Está en curso una evaluación de impacto del programa, los resultados preliminares muestran que los estudiantes que participan se sintieron alentados a proseguir con la educación superior y pudieron actuar con más seguridad y confianza en un entorno profesional. La misma evaluación reveló una tasa de abandono muy baja (8 por ciento de los participantes) y un fuerte interés en participar en el programa por segunda vez: cuatro de cada diez estudiantes registrados en 2012 volvieron al programa en 2013 (MTSS, 2014).

## • Programa de Inversión Productiva (PIP)

El Programa de Inversión Productiva (PIP) lo aplican el MTSS y la DINAIE en colaboración con los gobiernos locales. El programa se puso en marcha en 2005 para ayudar a las micro y pequeñas empresas cuya actividad guardaba relación con las estrategias de desarrollo local. El PIP está orientado a empresas individuales y de grupo propiedad de emprendedores con ingresos bajos que tienen dificultades para acceder a financiación mediante créditos de instituciones financieras comerciales. Para participar en el programa es preciso cumplimentar un formulario de solicitud en línea; los CEPE tramitan las solicitudes, organizan entrevistas

<sup>4</sup> En 2004, la BPC sustituyó el salario mínimo.

<sup>5</sup> Equivale a 393,6 y 590,47 dólares de los Estados Unidos (según el tipo de cambio publicado por el Banco Central del Uruguay el 03 de septiembre de 2015: US\$1,00 = CRC 28,64).



con los emprendedores y determinan la viabilidad de las propuestas de proyecto. Una vez aprobado el proyecto, se concede el préstamo, que debe utilizarse para comprar los equipos y/o maquinaria.

El MTSS proporciona fondos para el funcionamiento del PIP, y el gobierno local se ocupa de administrar los préstamos y asegurar que los participantes pagan las amortizaciones, incluidos los intereses. El dinero amortizado se recicla en un fondo rotatorio administrado por cada gobierno provincial para apoyar proyectos nuevos. Este mecanismo permite a los CEPE asegurar fondos y garantizar la durabilidad del programa.

Entre 2004 y 2005 un total de 482 proyectos recibieron ayudas y los fondos asignados ascendieron a 10.272.762 UYU.<sup>6</sup> El PIP tiene cobertura nacional y da trato preferencial a las zonas rurales, a las que se ha asignado el 45 por ciento del total del presupuesto disponible para 2014-2015. Los proyectos financiados incluyen áreas como la confección, carpintería, herrería, gastronomía, horticultura, producción de queso, apicultura, mantenimiento de zonas verdes y talleres de automoción. Mujeres y hombres participan como emprendedores en igual número (MTSS, 2015b). Hasta la fecha, el programa no se ha evaluado.

---

## Estrategias de puesta en relación entre oferta y demanda de empleo, colocación y activación

En Uruguay, la prestación de servicios de empleo financiados con fondos públicos está orientada tanto a los empleadores como a las personas que buscan trabajo, entre estas últimas se incluyen las personas que reciben prestaciones de desempleo, los trabajadores activos que necesitan readaptar o actualizar sus competencias, y las personas en edad de trabajar que no están económicamente activas. Durante los siete últimos años se ha registrado una demanda creciente de servicios de empleo, con un aumento del número de personas registradas que buscan empleo de 8.366 en 2008 a 22.246 en 2014. No obstante, las redes sociales y profesionales siguen siendo los canales preferidos de búsqueda de empleo y contratación. Los trabajadores más jóvenes y con menos educación en particular suelen carecer de este tipo de relaciones, por lo que tienen dificultades para mejorar sus perspectivas de empleo. A este respecto, los CEPE ayudan a promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo ofreciendo acceso universal a asistencia gratuita en la búsqueda de empleo, la contratación y el desarrollo de la empleabilidad.

Los centros de empleo tienen unos usuarios muy específicos, básicamente jóvenes y con calificaciones bajas. En 2014, el 51 por ciento de todos los usuarios tenía menos de 30 años y un 25 por ciento entre 30 y 39; el 45,8 por ciento de los usuarios de ese año tenía menos de 13 años de educación formal, y solo el 35 por ciento había finalizado la educación secundaria o superior. El porcentaje de mujeres que recurrían a los CEPE, del 51 por ciento, era ligeramente superior al de hombres, del 49 por ciento. La carga de trabajo

también era muy desigual en las tres áreas de servicio: el 83 por ciento de los usuarios solicitó ayuda en la búsqueda de empleo, el 14 por ciento estaba interesado en formación para el trabajo y menos del 1 por ciento manifestó interés en el programa PIP (ver *supra*). La mayoría de los usuarios estaban desempleados (48 por ciento), pero los CEPE también atendieron a trabajadores empleados (17 por ciento) y, en menor medida, a trabajadores económicamente inactivos (6 por ciento) (MTSS, 2015a).

---

<sup>6</sup> Equivale a 358.685,82 dólares de los Estados Unidos (según el tipo de cambio publicado por el Banco Central del Uruguay el 03 de septiembre de 2015: US\$1.00 = UYU 28.64).

## • Servicios para los buscadores de empleo

Los centros de empleo son el punto de entrada más habitual en el servicio público de empleo para las personas que buscan trabajo. En 2014, el 62,4 por ciento de los usuarios se registró directamente en los CEPE, el 14 por ciento utilizó el portal de empleo en línea (Vía Trabajo) y el 23,6 por ciento se registró a través del INEFOP. En el centro de empleo, el protocolo de registro empieza en la recepción, donde se facilita información básica sobre los servicios disponibles y se programa una entrevista con un consejero de empleo para hacer una primera evaluación de las necesidades, que dura unos 40 minutos. Los usuarios que utilizan el portal de empleo en línea cumplimentan un cuestionario que también sirve como herramienta para elaborar un perfil.

Para mejorar el conocimiento del proceso de búsqueda de empleo en general, los CEPE organizan talleres en grupos para evaluar las distintas vías posibles hacia el empleo y la formación. Se abordan una serie de áreas temáticas, entre las que se incluye cómo preparar un CV, cómo preparar solicitudes de empleo, cómo manejarse en una entrevista de trabajo, y cómo encontrar formación adecuada u otros apoyos complementarios cuando así se requiera. En 2014, 520 personas tuvieron la oportunidad de participar en uno de estos talleres. La mayoría de los asistentes (77 por ciento) tenían entre 14 y 24 años de edad, y el 44 por ciento procedía del programa Jóvenes en Red (ver *supra*). Las personas adultas que buscaban empleo recurrieron más a la opción de recibir apoyo personalizado para preparar un plan individual de empleo: 2.779 personas fueron atendidas con arreglo a esta modalidad. Los CEPE también distribuyen periódicamente guías y folletos técnicos impresos de autororientación. Los puestos más buscados por los usuarios que utilizan Vía Trabajo corresponden a los perfiles que buscan los empleadores que utilizan los CEPE. Incluyen limpiadores; trabajadores de la minería, la industria, el transporte y la construcción; personal de ventas, y trabajadores agrícolas, forestales y pesqueros (MTSS, 2015a).

El MTSS está considerando la posibilidad de crear una unidad especial para atender a las personas de regreso al Uruguay tras haber trabajado en el extranjero, y también está estudiando cómo ayudar a promover una integración regional más abierta y dinámica a través del Mercosur,<sup>7</sup> concretamente en el campo de la movilidad de la mano de obra. En la actualidad, solo 388 migrantes que han regresado al país están registrados en los CEPE, y seis de cada diez son hombres (MTSS, 2015a). En 2013, el MTSS, en colaboración con los gobiernos locales y una serie de organismos nacionales que abordan cuestiones relacionadas con la formación y la educación, la migración, los servicios básicos de salud y la protección social, junto con sus homólogos del gobierno del Brasil, celebraron seis ferias de información transnacionales sobre cuestiones laborales. Estas ferias tenían por objeto informar a los trabajadores de ambos países sobre sus derechos y obligaciones en relación con el trabajo y la seguridad social. En el futuro, también podrá considerarse la posibilidad de que los CEPE participen en este tipo de eventos.

## • Servicios para las personas desempleadas que reciben prestaciones

Los CEPE asisten a los usuarios que reciben prestaciones de desempleo<sup>8</sup> a reincorporarse al mercado de trabajo ofreciéndoles asesoramiento personalizado y apoyando su participación en actividades de formación en el empleo organizadas y subvencionadas por el INEFOP. La duración media del desempleo para personas con prestaciones de desempleo es de diez a doce meses, por lo que los cursos de formación son cortos y se programan a primera hora de la mañana o a última hora de la tarde con objeto de que los participantes tengan tiempo suficiente para buscar trabajo. Es fundamental que estos cursos sean flexibles para que los trabajadores puedan interrumpir su participación si encuentran un trabajo. Las ayudas a la formación varían en función de factores como las necesidades individuales, la disponibilidad de

7 Mercosur es un acuerdo económico y político que reúne a la Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y Venezuela, creado en 1991. En diciembre de 2012 Bolivia firmó el Protocolo de Adhesión al Mercosur, pero la ratificación por parte de todos los parlamentos de los países que lo integran sigue pendiente.

8 En Uruguay, los trabajadores desempleados que han trabajado un mínimo de 180 días en los 12 meses anteriores al desempleo tienen derecho a recibir prestaciones de desempleo. Las prestaciones duran un máximo de seis meses. Durante el primer mes, los beneficiarios reciben el 66 por ciento del salario medio de seis meses, el importe pagado se reduce con cada mes que pasa.

cursos en los centros de formación acreditados por el INEFOP y el número de solicitudes recibidas. En 2014, los CEPE ayudaron a 1.153 trabajadores con prestaciones de desempleo a participar en actividades de formación de corta duración.

Los tres ámbitos de formación que predominan entre los trabajadores con prestaciones de desempleo son: construcción, administración y computación (MTSS, 2015a).

### • Servicios para los empleadores

Los servicios principales disponibles para los empleadores incluyen la prestación de información sobre el mercado de trabajo, el registro de vacantes de empleo y la preselección de candidatos. Los CEPE y el INEFOP colaboran para ayudar a los empleadores a conectar con programas de formación de corta duración y de mejora de calificaciones con objeto de ayudar a sus trabajadores a cubrir brechas de formación y a contratar a trabajadores nuevos entre los graduados de los programas de formación. También les asesoran sobre cómo utilizar las modalidades disponibles de contratación, incluido el empleo subvencionado y los programas de pasantías. Para los empleadores a los que han adjudicado la ejecución de obras públicas y proyectos de desarrollo comunitario a través

del programa Uruguay Trabaja, implementado por el MIDES (ver *supra*), los CEPE registran a los trabajadores disponibles que pueden ser contratados temporalmente si los trabajadores permanentes no bastan para terminar las obras planificadas.

En 2014, se registró un total de 1.602 vacantes de empleo y se tramitaron unas 8.600 referencias de trabajo. Los CEPE refieren hasta un total de cinco candidatos por vacante de empleo, y este enfoque ha ayudado a mejorar la tasa de colocación, que ha aumentado del 21 por ciento en 2012 al 32 por ciento en 2014. La mayoría de los empleadores que recurren a los CEPE buscan trabajadores poco calificados. El 59 por ciento de todas las vacantes registradas en 2014 solo pedían educación primaria. Como reflejo de este tipo de demanda, el 60 por ciento de los buscadores de empleo se colocaron como limpiadores; trabajadores del sector de la minería, la industria, el transporte y la construcción, personal de ventas, o trabajadores agrícolas, forestales o pesqueros. En Uruguay, tres de cada cuatro empleos de la economía formal se generan en los sectores de servicios y comercio, incluidas las industrias de la alimentación, la madera y el papel, hotelería y restaurantes, construcción y trabajo doméstico. Los CEPE han adoptado un enfoque estratégico para responder a las necesidades específicas de los sectores dinámicos con objeto de aumentar las tasas de colocación a



nivel local. Así, por ejemplo, el sudoeste del país, los CEPE han entablado una buena colaboración con las empresas forestales que proporcionan materias primas a plantas industriales que producen pasta de celulosa y papel de plantaciones de eucalipto. Una de las plantas más importantes de este tipo empezó a funcionar en 2013.

A nivel local, la participación de los empleadores es decisiva para aumentar el número de vacantes registradas en los centros de empleo y ampliar el acceso a los programas de formación y colocación. La DINAE

está organizando campañas de sensibilización para promover una cooperación buena y permanente entre los CEPE y las asociaciones comerciales, cámaras de comercio y otras organizaciones de empleo clave. La creciente capacidad de respuesta a las micro, pequeñas y medianas empresas es un tema que preocupa a los CEPE, ya que a este sector corresponde el 56 por ciento de todo el empleo (PROU, 2014b). Los empleadores de este tipo de empresas han señalado la necesidad de racionalizar los procesos administrativos y garantizar una respuesta más rápida a sus necesidades en materia de contratación.

## Integración de las cuestiones de género en la prestación de servicios de empleo

En Uruguay, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo aumentó 5 puntos porcentuales entre 2006 y 2014. No obstante, en 2014 dicha proporción seguía siendo menor (55,9 por ciento) que la de hombres (74,1 por ciento). De igual modo, a pesar de las mejoras registradas en el nivel de educación de las mujeres, su acceso al mercado de trabajo no se está produciendo en igualdad de condiciones que los hombres, inclusive en relación con la calidad del empleo y los salarios. En términos generales, la tasa de desempleo es mayor para las mujeres (8,3 por ciento) que para los hombres (5,1 por ciento); y la brecha se multiplica por cuatro entre las mujeres y los hombres de menos de 25 años de edad, según datos correspondientes a 2014 (OIT, 2014a).

La DINAE ha trabajado para integrar las cuestiones de género a todos los niveles, desde la formulación de las políticas hasta la operación del día a día de los CEPE. Esta labor ha estado orientada por la Ley núm. 16.045 de 1989, que establece los principios de la no discriminación y la igualdad, inclusive en la ocupación y en el empleo. En 2009, el MTSS implementó una serie de talleres de formación para el personal de los CEPE sobre cómo poner en práctica el principio de la igualdad de oportunidades para acceder al empleo. Con este fin, el MTSS preparó un documento de formación sobre la contribución de los centros públicos de empleo al fomento de la igualdad de las oportunidades en el trabajo. La DINAE supervisa la implementación de estas directrices de los siguientes modos: 1) poniendo a disposición de los empleadores y de las personas que buscan trabajo información que tenga en cuenta la perspectiva de género; 2) desagregando por sexo y por identidad sexual (reconocimiento de las personas transexuales) los indicadores sobre la situación del

mercado de trabajo y los registros administrativos; 3) implementando sistemas de control y evaluación para medir el impacto de los programas y servicios orientados a las mujeres; 4) realizando estudios sobre prácticas de contratación, estereotipos que predominan en la selección de personal, segregación ocupacional por sexo y prácticas salariales discriminatorias, y 5) integrando las cuestiones de género y los aspectos de identidad de género en las consultas y las tareas interinstitucionales para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la formación en el trabajo.

Una cuestión que reviste especial importancia es acabar con la segregación ocupacional y la concentración de mujeres en actividades típicamente “de mujeres”, como el trabajo doméstico, la salud y la educación. La DINAE está trabajando para ampliar la disponibilidad de los servicios de asesoramiento y orientación profesional específicos para mujeres en los CEPE (MTSS, 2013). La alianza entre el INEFOP

también es fundamental para allanar los obstáculos que las mujeres del Uruguay afrontan para conciliar las responsabilidades familiares con las responsabilidades laborales. En 2014, el INEFOP implementó un curso de formación previo al empleo para ayudar a las madres de menos de 30 años a volver al mercado de trabajo de manera duradera. En ocasiones es preciso contar con una combinación de medidas que incluyan

formación específica en el trabajo, apoyo para permitir la finalización de la educación interrumpida y acceso a servicios de cuidado de los niños administrados por el MEC (INEFOP, 2014). La disponibilidad de servicios de cuidado de niños financiados con cargo a recursos públicos es una cuestión que debe abordarse en un ámbito más general.

## Regulación de las agencias de empleo privadas

En Uruguay, la Ley núm. 18.251 de enero de 2008 autoriza el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que 1) proporcionen servicios para la puesta en relación de la oferta y la demanda de mano de obra y 2) empleen a trabajadores para ponerlos a disposición de una tercera parte o empresa usuaria.<sup>9</sup> La Ley núm. 18.362 de octubre de 2008 otorgó a la DINAЕ la responsabilidad de establecer políticas reguladoras relacionadas con la creación y el funcionamiento de las agencias de empleo privadas a través de un sistema de licencias.<sup>10</sup> En la actualidad, todos los titulares de licencias deben presentar un informe de actividad con periodicidad trimestral a la DINAЕ y deben estar inscritos en su registro oficial. Compete a la Inspección General del Trabajo el control y el cumplimiento del artículo 412 de la Ley núm. 16736 de enero de 1996 que estipula que las infracciones se sancionarán con advertencias, multas o el cierre de la agencia.

Aunque la consulta con los empleadores y los trabajadores ya se ha celebrado, el decreto por el cual se aplica el artículo 343 de la Ley núm. 18.362 aún no ha sido aprobado por el Congreso. Este proyecto de decreto otorga a la DINAЕ la autoridad para garantizar la implementación plena del Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), incluida la supervisión efectiva del funcionamiento de dichas agencias y la regulación de los servicios que siguen prestando las “antiguas agencias de empleo”. Esta situación ha provocado algunos problemas de funcionamiento a raíz de la falta de capacidad para promover la cooperación entre los CEPE y las agencias de empleo privadas y tramitar sistemáticamente los informes de actividad de éstas. Así, por ejemplo, el informe más reciente de la DINAЕ sobre las agencias de empleo privadas se remonta a 2008. En ese momento, las agencias de empleo privadas informaron de 8.547 vacantes de empleo y 45.018 personas que buscaban empleo, de las cuales solo 2.888 fueron colocadas. Las agencias de empleo privadas colocaron a la mayoría de las personas que buscaban empleo en trabajos domésticos (54,4 por ciento), servicios comunitarios, sociales y personales

(14,1 por ciento) y ventas, restaurantes y hoteles (13,4 por ciento). La mayoría de las personas que buscaban empleo atendidas tenían educación secundaria (50 por ciento) o educación primaria (36 por ciento); solo el 0,9 por ciento tenía educación superior (MTSS, 2008). De los trabajadores contratados a través de agencia en el tercer trimestre de 2013, 2.269 fueron proporcionados por 35 agencias de empleo privadas. La mayoría de los trabajadores temporales contratados a través de agencia son jóvenes: el 45 por ciento tenía entre 18 y 25 años de edad y el 50 por ciento entre 26 y 45. La mitad de ellos no tenía educación secundaria. La mayoría de estos trabajadores están empleados en servicios y ventas, industria, administración pública, logística y expedición, trabajo en el hogar y cuidados personales, y servicios financieros (Goldfus, 2014).

El marco legislativo uruguayo relativo a las agencias de empleo privadas establece medidas integrales de protección para los trabajadores en relación con las condiciones de trabajo y, en particular, igualdad de trato para los trabajadores cedidos por agencias privadas de empleo a empresas usuarias, tanto empresas privadas como administración pública. Por lo general,

<sup>9</sup> En Uruguay, las agencias de empleo privadas de esta segunda categoría son las llamadas agencias suministradoras de mano de obra temporaria.

<sup>10</sup> Estas licencias son gratuitas y renovables anualmente.



© Lightpoet

todo trabajador empleado con arreglo a alguna modalidad de contratación por agencia debe ser notificado oficialmente por escrito de las condiciones de trabajo y salario que se le aplicarán, así como del nombre de la empresa o entidad de la administración pública donde desempeñará su trabajo. También está estipulado que los trabajadores cedidos por agencias de empleo privadas a empresas usuarias no podrán recibir menos prestaciones que las establecidas por los consejos salariales, convenios colectivos o decretos aplicables al servicio principal de la tercera parte.

La legislación también alienta a las empresas usuarias a actuar de modo responsable en sus tratos con las agencias de empleo privadas. La ley otorga a las empresas usuarias el derecho a solicitar información y datos sobre agencias de empleo privadas para comprobar que cumplen con las obligaciones que establece la legislación en cuestiones laborales y de seguridad social. Si la empresa usuaria constata que la agencia no está cumpliendo sus obligaciones legales para con el trabajador en relación con las contribuciones a la seguridad social y la protección en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tiene derecho a retener una suma equivalente a las obligaciones no satisfechas y utilizar dicha suma para pagar los cobros adeudados al BPS.

El principio de “responsabilidad conjunta” se aplica en aquellos casos en los que la empresa usuaria no ha comprobado regularmente el acatamiento de las disposiciones legales por parte de la agencia. En dicho caso, ambas partes comparten la responsabilidad del pago de las contribuciones a la seguridad social, las primas de seguros relacionados con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, las sanciones y los cobros adeudados al BPS. La responsabilidad conjunta se limita a las obligaciones contraídas durante el período en que se ha cedido al trabajador.

La fuerte tradición de diálogo social en el país ha resultado, por ejemplo, en la ampliación de la cobertura de los convenios colectivos a los trabajadores contratados a través de agencias para desempeñar actividades en la conservación de zonas verdes y para trabajar en centros de llamadas, centros comerciales y servicios de TI.<sup>11</sup> Además, algunos convenios colectivos, como los aplicables a la industria química, han conseguido mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales contratados a través de agencia. Las agencias de empleo privadas también están comprometidas con la promoción de la igualdad de género y están iniciando negociaciones con los interlocutores sociales con objeto de financiar formación para trabajadores de los sectores

11 Decreto núm. 707/008 de 2008.

correspondientes. Por consenso tripartito se proporcionan licencias especiales para ausentarse durante la jornada laboral a mujeres víctimas de violencia doméstica para ayudarlas a interponer denuncias ante la autoridad competente. También existe una disposición especial que otorga a las mujeres un día de licencia para hacerse los exámenes médicos anuales (por ejemplo, mamografía y biopsia cervical). En resumen, el diálogo social ha sido decisivo para garantizar que los trabajadores atendidos por las agencias de empleo privadas estén protegidos por las normas internacionales.

El Uruguay ratificó el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) en junio de 2004 y

ha implementado una serie de buenas prácticas, que se reflejan en las leyes en vigor y en decisiones de los tribunales. La aprobación del proyecto de decreto que dará curso al artículo 343 de la Ley 18.362 ayudará a cerrar algunas de las brechas en la implementación: 1) al definir las categorías de trabajadores y los tipos de servicio para los cuales las agencias de empleo privadas pueden cobrar en circunstancias específicas, 2) al mejorar los mecanismos relacionados con la aplicación de sanciones a las agencias de empleo privadas que participan en prácticas fraudulentas y abusos, en particular respecto de los trabajadores migrantes, y 3) al promover la cooperación entre agencias de empleo públicas y privadas, y compilar y divulgar datos (OIT, 2015).

#### ANEXO

### EVOLUCIÓN INSTITUCIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN URUGUAY

1974	Creación del Servicio Nacional de Empleo (SENADEMP) <sup>a/</sup>
1981-1982	Introducción del seguro de desempleo <sup>b/</sup>
1992	Creación de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) <sup>c/</sup>
2004	Ratificación del Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
2005-2006	Adopción de la Estrategia Nacional para el Fomento del Empleo <sup>d/</sup> Responsabilidad de los programas activos del mercado de trabajo asignada a la DINAE <sup>e/</sup> Creación de los Centros Públicos de Empleo (CEPE) Establecimiento del Observatorio del Mercado de Trabajo
2008	Creación del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) <sup>f/</sup> Implementación de la base de datos en línea de ofertas de trabajo Portal de Empleo <sup>g/</sup> Puesta en marcha del programa Objetivo Empleo
2010-2011	Revitalización de la red de CEPE Puesta en marcha del sistema de evaluación y control de los CEPE Relanzamiento del programa Objetivo Empleo Adopción de la Ley de empleo juvenil <sup>h/</sup>
2012	Puesta en marcha de la versión modernizada del portal de empleo en línea Vía Trabajo
2014	Inicio de la reforma interna del INEFOP

a/ Ley núm. 14312 de 10 de diciembre de 1974.

b/ Ley núm. 15.180 de 20 de agosto de 1981 y Decreto núm. 14/82 de 1o de enero de 1982.

c/ Ley núm. 16.320 de noviembre de 1992.

d/ Esta estrategia mejoró considerablemente el alineamiento de las políticas de empleo con los esquemas de protección social.

e/ Ley núm. 17.930 de diciembre de 2005.

f/ Ley núm. 18.406 de 24 de octubre de 1974.

g/ La base de datos en línea de ofertas de trabajo Portal Empleo no estaba vinculada ni al INEFOP ni podía poner en relación automáticamente la oferta con la demanda de empleo.

h/ Ley núm. 19.133 de septiembre de 2013.

## Bibliografía

- Banco Mundial. 2015. "Uruguay: panorama general". Disponible en: <http://www.bancomundial.org/es/country/uruguay/overview> [octubre de 2015].
- Goldflus, S. 2014. Las agencias de empleo privadas en Argentina, Chile y Uruguay, Documento de Trabajo de Actividades Sectoriales; núm. 294 (Ginebra, OIT).
- Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP). 2014. Memoria institucional 2014 (Montevideo).
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). 2008. Agencias de empleo privadas: Informe 2008 (Montevideo).
- —. 2010. Planificación Estratégica 2010–2015, DINA E (Montevideo).
- —. 2012. Programa Objetivo Empleo: Sistematización, período julio 2008 – abril 2011 (Montevideo).
- —. 2013. Memoria Anual Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Montevideo).
- —. 2014. Yo estudio y trabajo: Informe, 3ª edición (Montevideo).
- —. 2015a. Perfil de usuarios y resultados de intermediación y orientación laboral de los centros públicos de empleo (Montevideo).
- —. 2015b. Informe Programa de Inversión Productiva 2005–2014 (Montevideo).
- Oficina Internacional del Trabajo. 2014a. Panorama Laboral 2014 (Lima).
- —. 2014b. Notas sobre formalización. Reducción del empleo informal en Uruguay: políticas y resultados (Lima).
- —. 2015. CEACR: Observación individual relativa al Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), Uruguay (ratificación: 2004) Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0:NO:P13100\\_COMMENT\\_ID:3186572](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0:NO:P13100_COMMENT_ID:3186572)
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE); Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2014. Estudio multi-dimensional de Uruguay, vol. 1: Evaluación inicial (Washington DC).
- Presidencia de la República Oriental de Uruguay (PROU). 2013. Memoria Anual 2013: Juntos, Plan Nacional de Integración Socio–Habitacional (Montevideo).
- —. 2014a. Bases programáticas tercer Gobierno Nacional del Frente Amplio 2015–2020 (Montevideo).
- —. 2014b. Informes y memoria anual de la gestión del Gobierno Nacional 2013, vol. 2 (Montevideo).