

Comisión del Equipo Técnico  
de Servicios Públicos de Empleo

Subgrupo de Trabajo N° 10  
"Asuntos Laborales, Empleo  
y Seguridad Social"



Apoyo:



**MERCOSUR**  
ISM  
Instituto Social  
del Mercosur



# Servicios Públicos de Empleo MERCOSUR



# Servicios Públicos de Empleo MERCOSUR

Versión Junio 2018

Comisión del Equipo Técnico  
de Servicios Públicos de Empleo

Subgrupo de Trabajo N° 10  
"Asuntos Laborales, Empleo  
y Seguridad Social"



Apoyo:



**MERCOSUR**  
ISM  
Instituto Social  
del Mercosur



### **Coordinación del Informe**

Informe regional realizado por los integrantes de la **Comisión del Equipo Técnico de Servicios Públicos de Empleo del Subgrupo de Trabajo N° 10 “Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social”**

Los Estados Partes del MERCOSUR y Asociados y sus instituciones pueden reproducir esta publicación sin autorización previa, debiendo mencionar siempre la **Comisión del Equipo Técnico de Servicios Públicos de Empleo del Subgrupo de Trabajo N° 10 “Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social”** como fuente.

**Comisión del Equipo Técnico de Servicios Públicos de Empleo del Subgrupo de Trabajo N° 10 “Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social”, “Servicios Públicos de Empleo - MERCOSUR”.** Junio, 2018. 92 páginas.

### **Apoyo:**

Instituto Social del MERCOSUR  
[www.ismercosur.org](http://www.ismercosur.org)

## Índice

Introducción .....	7
--------------------	---

### Capítulo I

#### **Diagnóstico sobre los servicios públicos de empleo en MERCOSUR**

1.1 Argentina .....	9
1.2 Brasil .....	18
1.3 Paraguay .....	29
1.4 Uruguay .....	40

### Capítulo II

#### **Perfil técnico de los trabajadores de las Oficinas de Empleo**

2.1 Argentina .....	49
2.2 Brasil .....	53
2.3 Paraguay .....	55
2.4 Uruguay .....	56

### Capítulo III

#### **Oficinas de Empleo en Localidades**

<b>Limitrofes del MERCOSUR .....</b>	<b>61</b>
--------------------------------------	-----------

### Anexo I

<b>SGT N° 10 "Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social" del MERCOSUR - Declaración Sociolaboral del MERCOSUR .....</b>	<b>73</b>
--	-----------

### Anexo II

<b>MERCOSUR/GMC/RES. N° 21/15 - Plan para Facilitar la Circulación de Trabajadores en en MERCOSUR .....</b>	<b>83</b>
---	-----------



## Introducción

En las últimas décadas en América Latina, en general y, en los países del MERCOSUR, en particular, se ha incrementado notoriamente el movimiento de población, tanto al interior de la subregión como fuera de ella. Esta circulación está caracterizada por migraciones de carácter permanente o de largo plazo. Esta circulación de trabajadores, que responde a las necesidades laborales de la población y a sus desplazamientos internos tiene forma definida de migración fronteriza; por ejemplo, en la triple frontera Argentina – Brasil – Paraguay, perfilando un conjunto de características particulares con respecto a las otras migraciones internacionales.

De manera especial se destacan las migraciones que ocurren en las localidades de frontera, las mismas que dependiendo de los niveles de desarrollo económico de cada lugar perfilan características distintas. Sin embargo, a pesar de la importancia que tiene, es poco lo que se ha avanzado en el conocimiento de esta realidad, especialmente la que atañe a las migraciones en las localidades fronterizas.

El objetivo de esta compilación es comenzar a plasmar los primeros pasos para compartir y sistematizar la información de cada uno de los Servicios Públicos de Empleo los Estados Partes del MERCOSUR, de modo de poder brindar a los trabajadores migrantes, en el marco del Plan para Facilitar la Circulación de Trabajadores, servicios de empleo de calidad e información sobre ofertas laborales y distintos programas de empleo existentes en la región.



# Capítulo I

## Diagnóstico sobre los servicios públicos en MERCOSUR

### 1.1 Argentina

#### A. Objetivos:

Las formas de abordaje de **Servicios Públicos de Empleo (SPE)** en el mundo varían. Algunos modelos se enfocan en problemas debidos a desajustes productivos, económicos o territoriales de corto plazo manteniendo como propósito primordial centralizar y proveer de información sobre el mercado de trabajo intentando que sus partes se ajusten y relacionen lo más rápidamente posible. Sin embargo esta tarea clásica de los servicios públicos de empleo ha sido repensada.

La situación socioeconómica compartida por la mayoría de los países latinoamericanos, hizo necesario que los SPE requieran el desarrollo combinado y articulado de múltiples políticas públicas, para lograr la integración del mundo del trabajo.

Desde esta perspectiva más actual, los SPE integran en sus servicios las políticas activas de empleo promovidas por el Estado, que están compuestas por las siguientes dimensiones:

- **Políticas de Orientación:** los SPE desarrollan actividades destinadas a brindar asesoramiento sobre el mercado de trabajo, asistencia para la búsqueda de empleo y orientación para la construcción de perfiles y proyectos laborales.
- **Políticas de Calificación:** en este sentido los SPE realizan una articulación con el sistema educativo público y de formación profesional (pública y sindical), con el fin de derivar a la población orientada para mejorar su calificación profesional para el trabajo.
- **Políticas de Inserción Laboral:** en los SPE se desarrollan acciones de intermediación laboral y de entrenamiento laboral con los sectores empleadores.

En este sentido los SPE también profundizan acciones estratégicas hacia los sectores empleadores brindándoles informaciones jurídicas y legales para mejorar y formalizar las condiciones de la demanda. Además, acciones de sensibilización de la cultura empresarial acerca de sus responsabilidades sociales en el mundo del trabajo, como acción estratégica

central que permite un mejor desarrollo de las acciones de los SPE, para trabajar sobre el perfil de la demanda, en muchos casos, marcado por concepciones que estigmatizan distintos segmentos de trabajadores.

También desarrollan acciones destinadas a fortalecer el perfil económico, profesional y legal de los trabajadores independientes, para lograr una mayor estabilidad y formalidad de sus actividades.

## **B. Población Objetivo:**

Los trabajadores en general son atendidos en los SPE, sin embargo en nuestro país cada **Oficina de Empleo (OE)**, integrante de nuestra **Red de Servicios de Empleo (RED)**, prioriza los segmentos poblaciones de su territorio que presentan mayores dificultades de inclusión de forma tal de generar estrategias de acercamiento, integración y acceso a puestos de trabajo registrados y políticas de inclusión.

Desde nuestra perspectiva el **trabajo registrado** es el principal transmisor del bienestar ya que incide en la distribución de la riqueza y de conocimientos.

El **trabajo no registrado** es un problema preocupante ya que impacta centralmente a trabajadores de bajo nivel educativo, casi la mitad son jefes de hogar, perciben salarios 60% inferiores al de los registrados, provoca una elevada inestabilidad y rotación laboral (más de la mitad no supera el año de antigüedad en el mismo puesto de trabajo) y sus jornadas laborales son significativamente más reducidas que los registrados.

La problemática del desempleo hoy en día afecta a personas de todos los niveles educativos, con experiencia laboral previa, por lo general proviene de un empleo no registrado en pequeñas empresas, la tasa más alta se da en las mujeres y los jóvenes, sólo un cuarto son jefes de hogar.

Como parte de una política nacional que se concibe federal e inclusiva, esta propuesta representa un punto de partida que termina de tomar su forma en cada localidad, en cada OE. Las OE se constituyen como espacios públicos destinados a la atención de trabajadores con problemas de empleo, sobre todo para aquellos que están en situación de vulnerabilidad. Constituyen un lugar de recepción, e incluso búsqueda de los beneficiarios, para acompañarlos en la construcción de sus trayectorias de búsqueda de empleo, acordes a su entorno y necesidades, es decir que los acompañe, no de cualquier manera sino conociendo y analizando su historia laboral y el entorno en el que quieren desarrollarse.

Concebimos el **acceso al empleo** como el derecho a incluirse en un mundo productivo, siendo partícipes y actores de su desarrollo y transformadores de sus destinos, a la vez de permitirles acceder a un ingreso digno que les posibilite un desarrollo pleno con cobertura social.

### C. Programas y Servicios:

Es necesario remarcar en este punto que los SPE tienen objetivos diferentes a los de una *Agencia de Colocación o Consultora Privada*, en ellas la acción primordial es la intermediación efectiva de las personas que se acercan. Sin embargo para los Servicios Públicos de Empleo podemos definir que su objetivo es generar estrategias de acercamiento de los grupos con mayores problemas de empleo para lograr la mejora de sus condiciones para obtener un empleo.

Trabajar en la mejora de las condiciones para obtener un empleo de la **Población con Problemas de Empleo (PPEM)** significa generar circuitos, instrumentos, servicios y estrategias específicas que en principio aseguren que los grupos priorizados lleguen a la OE.

Si bien los servicios de la OE están abiertos a toda la población, están esencialmente destinados a la PPEM, es allí donde las estrategias deben estar definidas.

Las personas se acercan a las OE con una necesidad, de mayor o menor urgencia, de insertarse en un empleo. En muchos casos, los trabajadores llegan con pocas herramientas para lograr una postulación efectiva a un puesto laboral, y necesitan por ende atravesar un proceso de orientación, es decir, que a veces **la postulación es el resultado de un proceso de construcción en el que la OE debe acompañar a la persona.**

Los procesos de orientación laboral a través de entrevistas o talleres son espacios propicios para trabajar y analizar los aspectos más complejos de la condición del postulante frente al mercado laboral. Esto es un eje central en el trabajo de orientación que redundará en remover los obstáculos y barreras para el futuro.

La tarea de acompañar a las PPEM en la construcción de sus perfiles laborales y sus trayectorias, coloca en primer plano el rol del Estado como la instancia que negocia las condiciones de incorporación de esos sectores priorizados con el sector empleador, muchas veces derribando prejuicios, promoviendo sus servicios.

Es decir también en este punto diseña estrategias específicas para que lleguen a la OE los empleadores que demandan estos los perfiles.

Organizar SPE implica abarcar las siguientes dimensiones:

- Analizar la problemática de empleo de la localidad
- Determinar las características de la población objetivo de los SPE (aquella con mayores problemas de empleo)
- Segmentar la población objetivo (determinar segmentos con problemáticas definidas)
- Diseñar servicios específicos e integrales que aseguren la cobertura (en tipo y cantidad)

- Brindar servicios específicos:
  - Para algunos grupos *los servicios de información e intermediación* resultan los más adecuados.
  - Para otros los servicios que se requieren son *orientación laboral, acompañamiento para la búsqueda y para la construcción de proyectos laborales*, en modalidad de procesos de entrevistas personales o talleres grupales
- Gestionar programas para la capacitación y formación de esos segmentos.
- Contactar empleadores que requieran la incorporación de esos segmentos a corto plazo y potenciales a mediano plazo, llamado búsqueda y selección de perfiles.

Para poder ofrecer servicios **integrales** de empleo a la PPEM, además de requerir la información de la situación del mercado de trabajo y de la producción local, las **OE** deben poner en juego su capacidad de negociar vacantes para los postulantes que se han inscripto en ellas. Sin estas dos herramientas (la información y la negociación), el proceso de orientación laboral no tiene un sustento ni una dirección efectiva. Ambas funciones son a la vez lo que diferencia un servicio público de empleo de una agencia de colocación privada, ya que genera mejoras en las condiciones de empleo de las personas inscriptas.

Sintetizando, los Servicios Públicos de Empleo son:

- A. Acercamiento a empleadores:** objetivo a lograr de forma directa con aquellos postulantes que tienen claro su perfil laboral, con poco tiempo de desocupación y que buscan un trabajo.
- B. Información sobre herramientas o mercado laboral:** objetivo a lograr con aquellos postulantes cuyo perfil está definido, pero que requieren sin embargo cierta asistencia para emprender y planificar su búsqueda.
- C. Asistencia para el trabajo independiente:** alternativa ofrecida a aquellos postulantes que buscan información y asistencia técnica para llevar adelante proyectos productivos.
- D. Orientación Laboral:** acompañamiento en la construcción de un proyecto laboral y/o formativo para quienes buscan su primer empleo, y con quienes es necesario trabajar su perfil laboral o su rumbo de acciones. Son postulantes que provienen de trabajos precarios con gran rotación; necesitan mejorar o actualizar la capacitación.

## D. Esquema Institucional:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los Servicios Públicos de Empleo (SPE) como organismos que, formando parte de los Ministerios de Trabajo o como órganos de ejecución independientes, planifican y ejecutan políticas activas y pasivas del mercado de trabajo tendientes a favorecer el ingreso de los trabajadores en dicho mercado, promover los ajustes del mismo y amortiguar las repercusiones de las transiciones económicas y las crisis. Para ello proporcionan información, orientación y asistencia en la búsqueda de empleo, administran las prestaciones del seguro de desempleo y gestionan diversos programas dirigidos a mejorar la empleabilidad.

En este contexto institucional y normativo, luego de que el Convenio n° 88 de la OIT fuese ratificado por la República Argentina con fecha 24 de Septiembre de 1956, en 1991 se aprueba y entra en vigencia la **Ley Nacional de Empleo n° 24.013**. En la misma, en su Título V “De los servicios de Formación, de Empleo y de Estadísticas”, Capítulo II, Artículos 130, 131 y 132, **se indica que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social organizará y coordinará la Red de Servicios de Empleo**, gestionará los programas y actividades tendientes a la intermediación, fomento y promoción del empleo y llevará el registro de trabajadores desocupados. La Red de Servicios de Empleo tendrá como función la coordinación de la gestión operativa de los Servicios Públicos de Empleo a fin de garantizar la ejecución en todo el territorio nacional de las políticas del sector. Las provincias podrán integrarse a la Red de Servicios de Empleo por medio de convenios con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por los cuales se tenderá a facilitar la descentralización a nivel municipal de la gestión de dichos servicios. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la integración a la Red de Servicios de Empleo de las organizaciones empresariales, sindicales y otras sin fines de lucro.

En virtud de estas prerrogativas y misiones técnico-institucionales, el MTEySS, primero a través con la creación del Plan Integral para la Promoción del Empleo mediante la Resolución N° 256/2003, y luego por intermedio de la Resolución (SE) N°316/2005, ha impulsado y promovido activamente la construcción y puesta en marcha de la Red de Servicios de Empleo (RED), con el objetivo central de asegurar espacios especializados destinados a brindar servicios especializados, directos, universales y gratuitos para acompañar las personas que procuran insertarse laboralmente, mejorando sus oportunidades de empleo, aumentando su capacitación y/o formación laboral o cambiando su perfil laboral en vistas a lograr una mayor y mejor oportunidad de acceder a un empleo decente, en especial de aquellas personas provenientes de los sectores más vulnerables de la sociedad. Los grupos priorizados por estas acciones, en su mayoría cuentan con experiencias informales de trabajo y aprendizaje, alta rotación en puestos de trabajo, sin especialización, con largos períodos sin empleo.

A partir de esta estructura, la Red de Servicios de Empleo está instalada en municipios y comunas que abarcan el 80% de la población nacional.

En este proceso, la Argentina adoptó un **modelo de descentralización territorial de la RED** en el que el MTEySS otorga a los municipios e instituciones de relevancia local la responsabilidad de la gestión y administración de la OE, pero mantiene a su cargo la orientación y coordinación centralizada del Servicio, a cambio de lo cual transfiere asistencia técnica y capacitación para implementación de los servicios y lograr cobertura territorial, fortalece las capacidades técnicas y recursos para el financiamiento parcial de las OE.

Este esquema de descentralización adoptado favorece que la Red de Servicios de Empleo pueda alcanzar una mayor cobertura de la población en el territorio nacional y, simultáneamente, fortalezca la posibilidad de vincularse en forma más directa con las problemáticas laborales de la población a nivel local, favoreciendo la elaboración de estrategias de acuerdo a las particularidades de cada territorio. El diseño, la planificación y el financiamiento de la política que contemple particularidades regionales redundan también en el fortalecimiento de las capacidades de gestión de los gobiernos locales.

Así, finalmente, el desarrollo de los Servicios Públicos de Empleo en Argentina, bajo su diseño institucional en unidades descentralizadas, asegura la implementación efectiva y con la cobertura territorial necesaria de políticas activas en materia de 3 dimensiones o ejes principales:

Mediante la Resolución de la Secretaría de Empleo N° 176/05, se creó la Unidad de Servicios de Empleo (USE) que luego, por la Resolución del MTEySS N° 1437/07, se transformó en la actual Dirección de Servicios de Empleo (DSE) con la función explícita y central de promover la creación y el fortalecimiento de las Oficinas de Empleo que aseguren el acceso a Servicios Públicos de Empleo, profundizando su vinculación con las políticas activas. Para lograrlo, trabaja desde entonces, articuladamente con los gobiernos e instituciones locales en todo el territorio del país, en tanto organismo rector y de coordinación de la Red de Servicios de Empleo. Y a través de la Resolución del MTEySS Nro. 268/18, se transformó en la actual Dirección de Atención al Ciudadano y de Servicios de Empleo.

La Dirección de Atención al Ciudadano y de Servicios de Empleo desarrolla, de forma sistemática y directa –dado que se trata de una dependencia de injerencia territorial–, las siguientes acciones y líneas generales de trabajo:

- Promueve la constitución, desarrollo y fortalecimiento de las Oficinas de Empleo, estableciendo las normas y condiciones de funcionamiento y realizando un seguimiento sistemático de la gestión de las mismas;
- Brinda Asistencia técnica y Capacitación a funcionarios y equipos técnicos para implementar Servicios Públicos de Empleo de calidad;
- Brinda Asistencia financiera para la consolidación de Servicios Públicos de Empleo en todo el territorio nacional, a través del financiamiento de técnicos especializados, transferencia de equipamiento informático y mobiliario y transferencia de cartelería institucional;

- Dirige, coordina y brinda acceso al Portal de Empleo para la Gestión de personas, acciones y programas de empleo, dado que la gestión de la RED se encuentra informatizada a través de un Portal en línea, tanto para la vinculación de los destinatarios de los distintos programas, como para la registración de las acciones y servicios realizados por cada oficina.
- Desarrolla instrumentos, herramientas y manuales de trabajo y capacitación para el fortalecimiento técnico e institucional de las Oficinas de Empleo;
- Realiza y coordina jornadas de capacitación especializadas y de intercambio de experiencias para funcionarios y equipos técnicos especializados en Servicios Públicos de Empleo, de carácter municipal, provincial y nacional;
- Brinda la imagen institucional de la RED.

Asimismo, a través de la participación activa de la Dirección, el MTEySS participa en un sinnúmero de actividades de asistencia técnica e intercambio vinculadas a los Servicios Públicos de Empleo propiciados por diversos organismos nacionales, regionales e internacionales, como ser:

- AMSPE (Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo)
- OEA (Organización de Estados Americanos);
- OIT (Organización Internacional del Trabajo);
- Banco Mundial;
- MERCOSUR y FO.AR. (Fondo Argentino de Cooperación Sur-Sur).

### **E. Estructura:**

La RED se encuentra conformada por alrededor de 600 Oficinas de Empleo Municipales. En la actualidad, tomando los datos actualizados del Censo 2010, la RED posee institucionalidad emplazada territorialmente que garantiza al día de la fecha una Cobertura del 80% de la población.

### **F. Sistema y herramientas:**

Propuesta de gestión y fortalecimiento y gestión por resultados:

La efectiva implementación del sistema de metas fijado por la Dirección se desarrolla a través de la confección por parte de las Oficinas de Empleo que han brindado conformidad a los resultados planteados, de una propuesta de trabajo en donde el municipio se compromete el cumplimiento de un conjunto de condiciones básicas para el funcionamiento de la Oficina de Empleo (Espacio Físico, dotación de Equipo Técnico, Conectividad telefónica

y de internet, salas de capacitación, etc.), la realización de una serie de mejoras a cargo del propio municipio y la definición de un conjunto de acciones congruentes al logro de los resultados/productos fijados por la Dirección. Estos compromisos técnicos-institucionales brindan el marco para que el Municipio solicite fortalecimiento de la Oficina de Empleo.

### G. Trabajo en RED:

El MTEySS, en tanto organismo rector y de coordinación de la Red de Servicios de Empleo lleva adelante, a través de las acciones de la Dirección de Atención al Ciudadano y de Servicios de Empleo, la función de promover la creación y el fortalecimiento de Oficinas de Empleo a fin de asegurar el acceso a Servicios Públicos de Empleo y permitir la vinculación de la población con las políticas activas diseñadas. Para lograrlo, el MTEySS trabaja articuladamente con los gobiernos e instituciones locales en todo el territorio del país.

La Dirección ha emprendido un conjunto de actividades tendiente a responder a nuevos objetivos técnicos e institucionales, sobre el desarrollo de la RED como ser:

- Definir acabadamente y clarificar las condiciones institucionales de integración a la RED;
- Fortalecer la dirección institucional y técnica de la RED en términos de fijación de objetivos, metas y modalidades claras y de profundización del fortalecimiento y seguimiento de las acciones territoriales;
- Resolver, mediante acciones concretas que contribuyan a la plena vigencia del trabajo decente, registrado y digno, las condiciones contractuales y salariales de los técnicos que cumplen funciones a lo largo y ancho de la RED.

### H. Funcionalidad:

Las personas que se presentan a la OE generalmente plantean una necesidad imperiosa de obtener una respuesta muchas veces urgidos por una necesidad económica real, otras porque espera de la OE una acción para resolver sus problemas. No olvidemos que quizás hayan recorrido ya varios lugares en búsqueda de una respuesta. Muchas veces pueden presentar poca tolerancia para el análisis y, sólo nos demanden la fórmula para resolver la situación en la que se encuentran. Otros llegan desalentados, desorientados y/o desanimados pero también exigiendo una respuesta inmediata o pronta. Por eso que es necesario el análisis de cada caso, en la instancia de una **primera entrevista en profundidad**, ya que allí podremos detectar qué tipo de urgencia o necesidad se plantea y en todo caso si requiere de una derivación a otras áreas que puedan asistirlos.

En este sentido, algunas de las tareas y habilidades que deben desarrollar los técnicos que trabajan en Oficina de Empleo, en la atención de trabajadores son:

- Realizar preguntas que permitan focalizar e identificar la problemática central de las personas;
- Favorecer el intercambio de estrategias, experiencias y saberes de los trabajadores y el fortalecimiento de vínculos entre ellos;
- Sustener los objetivos de la OE y resignificarlos en cada caso, convocando permanentemente a una posición activa;
- Seleccionar y detectar los instrumentos, formas y recorridos más pertinentes a los proyectos ocupacionales trabajados;
- Sustener los deseos y necesidades de forma que sean incluidos en los proyectos y de forma que se tornen viables;
- Orientar la toma de decisión en cuanto a la utilización de los recursos disponibles;
- Crear espacios que resignifiquen la relación de los trabajadores con el mundo del trabajo y viceversa;
- Atender la diversidad de intereses y ritmos de aprendizaje;
- Promover la participación activa y el discernimiento, apertura y disposición para la escucha;
- Promover los ajustes necesarios en los proyectos y su acompañamiento.
- Instalar y sostener una actitud analítica tanto del entorno productivo como de sus posibilidades, necesidades y deseos;
- Fortalecer la confianza en las propias capacidades de las personas, haciendo visibles avances, señalando posibles líneas de acción concretas frente a dificultades, sosteniendo el acompañamiento en todo el proceso, formado por avances y/o retrocesos;
- Ayudar en la implementación concreta de los proyectos y la participación en talleres y actividades de formación;
- Ofrecer un marco que permita aumentar los niveles de autonomía y desempeño ante cada desafío, problema, cambio de decisión o rumbo;
- Identificar aquellas situaciones que resultan prioritarias, urgentes, que requieren atención o no son negociables ni postergables;
- Reflexionar con las personas buscando formas de solución, sin sentirse presionado por la obligación de encontrar la única respuesta correcta;
- Reformular con palabras muy sencillas lo central del relato, para asegurarnos que lo captamos y asegurarle a la persona que está siendo escuchado.

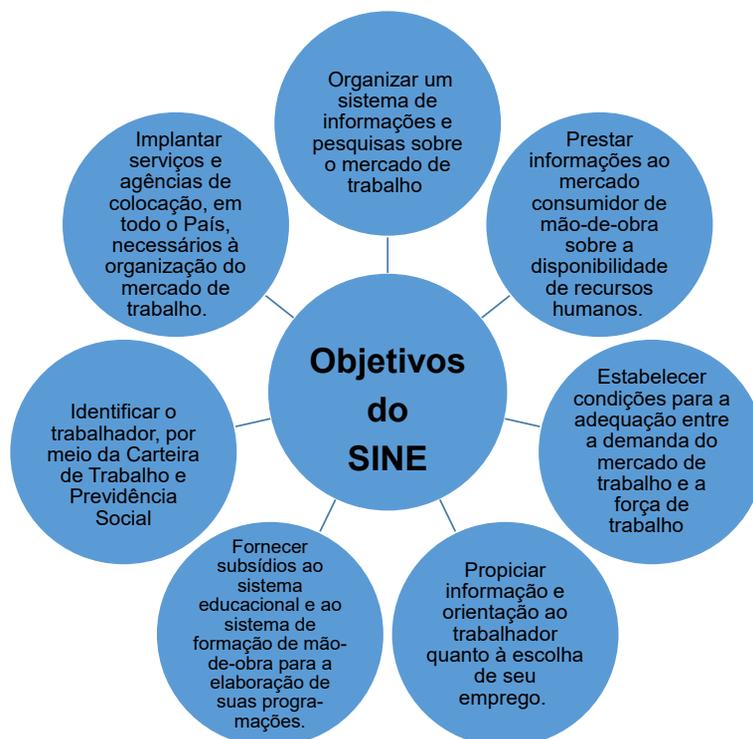
Estas condiciones requieren de un análisis sobre las funciones de la OE, en tanto servicio público desarrollado para atención de los problemas de empleo de una localidad; realizar reuniones de equipo con el objetivo de desarticular estereotipos y asegura la circulación de las funciones y objetivos centrales de la OE para que sean conocidas por todo el equipo que allí trabaja.

La integración al mercado de trabajo de las personas con problemas de empleo y la inclusión social de los sectores en situación de vulnerabilidad es lo que atraviesa las actividades desempeñadas por los técnicos de las OE y determina los servicios que allí se deben asegurar. Esta noción es el eje de los Servicios Públicos de Empleo y también el eje de trabajo del MTEySS quien, a través de sus acciones de capacitación, asistencia técnica y financiera consolida la Red de Servicios de Empleo a lo largo del territorio argentino.

## 1.2 Brasil

### 1.2.1. O Sistema Público de Emprego no Brasil

O Sistema Público de Emprego no Brasil é denominado Sistema Nacional de Emprego e foi criado em 1975 sob a égide da Convenção n°. 88 da Organização Internacional do Trabalho, que orienta cada país-membro a manter um serviço público e gratuito de emprego, para a melhor organização do mercado de trabalho.



A partir de 1990, as ações do SINE se incorporaram ao Programa do Seguro-Desemprego - PSD. Este, por sua vez, tem como finalidade:

- Prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo;
- Auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

O tripé do Programa do Seguro-Desemprego consiste nas ações de intermediação de mão de obra, do benefício do seguro-desemprego e da qualificação social e profissional, ao mesmo tempo, busca-se a integração dessas ações com o objetivo de potencializar geração de emprego e renda ao trabalhador. Além do tripé, outras ações necessárias à sua operacionalização são executadas, como a geração de informações sobre o mercado de trabalho, a identificação da população pela Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS e a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, e ainda o acompanhamento das comissões estaduais e municipais de emprego. As ações do PSD que atingem diretamente o cidadão são executadas, via de regra, por meio do Sistema Nacional de Emprego.

### **1.2.2. Público Alvo do Sistema Público de Emprego no Brasil**

Conforme Resolução Codefat nº 758/2016, as ações do SINE são de caráter universal, tendo como público prioritário os trabalhadores habilitados ao seguro-desemprego, sem prejuízo de iniciativas dirigidas a públicos específicos, a exemplo dos seguintes: pessoas desempregadas há mais de 12 meses; jovens; jovens aprendizes; trabalhadores internos e egressos do sistema penal e jovens submetidos a medidas sócio-educativas; trabalhadores autônomos, por conta própria, cooperativados, em condição associativa ou autogestionada e empreendedor individual; trabalhadores rurais; trabalhadores resgatados da condição análoga à de escravo; pescadores; pessoas com deficiência; participantes do Programa Nacional de Micro-crédito Produtivo Orientado – PNMPO; imigrantes e refugiados; mulheres; pessoas beneficiárias de outras políticas de inclusão social; e, trabalhadores com mais de 40 anos de idade.

### **1.2.3. Programas e Serviços Oferecidos**

Os principais serviços oferecidos no SINE são:

- Habilitação ao benefício do seguro-desemprego;
- Encaminhamento para curso de Qualificação Social e Profissional;
- Orientação profissional;
- Emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social;

- Fomento ao empreendedorismo e à economia solidária;
- Intermediação de mão de obra;
- Informações gerais sobre direitos trabalhistas, demais políticas sociais, registro profissional, certificação profissional e homologação.

Na intermediação de mão de obra são ofertados serviços aos trabalhadores que estão à procura de emprego ou (re) alocação profissional e aos empregadores que demandam por mão de obra. É importante mencionar que uma série de procedimentos são adotados durante o processo de intermediação de mão de obra, seja pelo atendente, ou, pelo sistema operacional (Emprega Brasil). Entre estes se destacam: inscrição do trabalho nas bases de dados do Ministério ou a atualização dos dados profissionais do trabalhador; verificar a existência de vaga compatível com o perfil do trabalhador; administrar a vaga; cadastrar vaga de emprego; agendar entrevista de emprego; flexibilizar de critérios de vagas.

No que tange ao benefício do seguro-desemprego, as unidades de atendimento do SINE realizam a habilitação do trabalhador para receber o benefício, considerando os critérios de acesso ao benefício. A habilitação consiste em inserir as informações do trabalhador no Portal Emprega Brasil; este, por sua vez, realiza uma série de batimentos de informações. Também, é verificada a existência de vaga compatível ao perfil profissional do trabalhador requerente do seguro-desemprego ou é ofertado curso de qualificação profissional, quando há cursos disponíveis. O pagamento do benefício é realizado por meio de crédito em conta corrente ou o trabalhador pode sacar o seu quinhão em agências da Caixa (banco público).

A Carteira de Trabalho e Previdência Social é o documento de identificação do trabalhador, que contém o histórico da vida laboral, de modo a possibilitar o acesso a direitos trabalhistas como FGTS, seguro-desemprego e benefícios previdenciários. Nas agências do SINE, o trabalhador pode solicitar sua CTPS e receber após um curto período.

Quanto ao fomento ao empreendedorismo, o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo e Orientado - PMNPO é destinado a microempreendedores populares, formais e informais (com atividades produtivas de pequeno porte e faturamento anual de até R\$ 120 mil), com intuito de gerar trabalho e renda. Utiliza metodologia baseada no relacionamento direto com o empreendedor, por meio de um agente de crédito de uma instituição de microcrédito habilitada ao PNMPO. Esse agente de crédito faz um levantamento socioeconômico junto ao microempreendedor avaliando, assim, o potencial do negócio bem como a necessidade do valor do financiamento e a capacidade de pagamento do tomador de crédito.

Por seu turno, as ações do Programa do Seguro-Desemprego, quer dizer, aqueles serviços no âmbito do SINE, são executadas por uma rede de atendimento heterogênea, tanto em termos de executores quanto aos tipos de serviços oferecidos por cada um, com elevada capilaridade. O quadro abaixo relaciona o tipo de rede e os serviços prestados.

**Quadro 01: Principais Serviços Oferecidos por Tipo de Rede**

<b>Tipo</b>	<b>Ejecutores</b>	<b>Principais Serviços</b>
Rede contratada	Caixa	- Recepção do requerimento do seguro-desemprego - Pagamento do benefício do seguro-desemprego
Rede conveniada	SINE, municípios e UF	- Recepção do requerimento do seguro-desemprego - Emissão de CTPS - Intermediação de mão de obra (captação de vaga, inscrição, encaminhamento, cadastramento de vaga, colocação, administração de vaga, etc.) - Encaminhamento para curso de qualificação
Rede própria	SRTE, GRTE e AGRTE	- Recepção do requerimento do seguro-desemprego - Emissão de CTPS - Recurso SD

### 1.2.4. Estrutura Institucional

A estrutura institucional dos Serviços Públicos de Empleo no Brasil relaciona-se fortemente com a principal fonte de financiamento das políticas públicas de emprego, trabalho e renda no País, a saber: o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

O Fundo de Amparo ao Trabalhador é um fundo especial, de natureza contábil-financeira, vinculado ao Ministério do Trabalho, destinado ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico. Entre 2011 e 2016, o Patrimônio do FAT cresceu à taxa média de 8,41% ao ano. No segundo bimestre de 2017, o Patrimônio alcançou o montante de R\$ 283,2 bilhões.

O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT é um órgão colegiado, de caráter tripartite e paritário, composto por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo, que atua como gestor do FAT. Dentre as funções mais importantes do órgão, estão as de elaborar diretrizes para programas e para alocação de recursos, de acompanhar e avaliar seu impacto social e de propor o aperfeiçoamento da legislação referente às políticas.

Ao Ministério do Trabalho, compete, entre outros, planejar e coordenar as atividades relacionadas com o SINE no que tange às ações integradas de orientação, recolocação, qualificação social e profissional e habilitação ao seguro-desemprego, bem como a fiscalização do cumprimento do Programa do Seguro-Desemprego.

No âmbito regional e local, a execução das ações no âmbito do Sine ocorre principalmente mediante a celebração de Convênios Plurianuais do SINE (CPSINE) com as Unidades da Federação e municípios com mais de 200 mil habitantes, com participação das Comissões de Emprego locais. Dentro de seus territórios, os estados e municípios podem executar outras políticas públicas de emprego, trabalho e renda que atendam as suas especificidades em termos sócio-econômicos e territoriais. Geralmente, essas ações são custeadas com recursos do próprio estado ou município.

A Constituição Federal Brasileira de 1988 estabelece que compete privativamente a União legislar sobre a organização do serviço nacional de emprego. No entanto, não define claramente o papel dos estados, municípios e do governo federal na execução dos serviços do SINE. Por conseguinte, está em tramitação no Congresso Nacional do Brasil um Projeto de Lei que objetiva solucionar o déficit normativo, no que se refere à organização e gestão das ações e serviços do PSD, desenhando os pressupostos básicos, os eixos estruturantes e as instâncias de pactuação, para um modelo de execução descentralizada, além de adequar o modelo de descentralização de recursos à natureza social e continuada dos serviços de emprego. Os principais pontos do Projeto de Lei do SINE são:

- Consolida a integração do Sine com o Programa do Seguro Desemprego;
- Reforça a competência do CODEFAT como instância reguladora e deliberativa do Sine;
- Institucionaliza a gestão compartilhada, o cofinanciamento e a cooperação técnica entre os três entes federativos;
- Estabelece responsabilidades dos entes federados que queiram instalar e manter unidades de atendimento;
- Regulamenta entidades representativas e instâncias de pactuação;
- Autoriza a utilização de recursos transferidos pelo FAT no custeio de despesas, com contratação e remuneração de profissionais para atuar na prestação dos serviços, o que permitirá ao CODEFAT propor política de recursos humanos para o Sistema;
- Institui a modalidade “Fundo a Fundo” como forma de repasse de recursos, definindo sua estrutura de prestação de contas;
- Atribui às SRTEs o papel de apoio regional na coordenação nacional do Sistema;
- Integra toda a rede de atendimento da área Trabalho (postos de atendimento do Sine e unidades das SRTEs).

### 1.2.5. Estrutura da Agência de Emprego

Por meio de Resolução Codefat, foram definidas as diretrizes programáticas de padronização da Rede de Atendimento do Sistema Nacional de Emprego – SINE. As novas unidades deverão seguir os parâmetros presentes em manuais e cartilhas como o Manual de Programação arquitetônica dos Postos de Atendimento do SINE e o Manual de Gestão do SINE.

O Manual de Gestão do SINE<sup>1</sup> definiu a estrutura física e de recursos humanos para o bom funcionamento do posto por porte com vistas a orientar a rede conveniada na implantação de novos postos. O quadro abaixo sistematiza as estrutura mínima de posto segundo o porte.

**Quadro 02: Estrutura Mínima de Unidade de Atendimento do SINE**

Item	Pequeno Porte	Médio Porte	Grande Porte
<b>Número de atendimentos</b>	Até 30 atendimentos diários	Mais de 30 e menos de 70 atendimentos por dia	Mais de 70 atendimentos por dia
<b>Recursos Humanos</b>	Entre quatro e seis funcionários	Entre quinze e vinte funcionários	Pelo menos 43 funcionários
<b>Serviços Disponíveis</b>	<p>Intermediação de mão de obra, habilitação ao seguro-desemprego e encaminhamento à qualificação;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intermediação de autônomos;</li> <li>- Intermediação de mão de obra rural I 2.</li> <li>- Emissão de CTPS.</li> <li>- Disponibilização de informações gerais sobre demais políticas sociais, direitos trabalhistas, registro profissional e homologação.</li> </ul>	<p>Intermediação de mão de obra, habilitação ao seguro-desemprego e encaminhamento à qualificação.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intermediação de autônomos.</li> <li>- Atendimento especializado para grupos vulneráveis (deficientes, idosos, extremamente pobres, mulheres e negros).</li> <li>- Atendimento especializado para jovens.</li> <li>- Atendimento especializado para imigrantes e brasileiros retornados do exterior.</li> <li>- Intermediação de mão de obra rural.</li> <li>- Emissão de CTPS.</li> <li>- Disponibilização de informações gerais sobre demais políticas sociais, direitos trabalhistas, registro profissional e homologação.</li> <li>- Fomento ao empreendedorismo e à economia solidária.</li> <li>- Encaminhamento para certificação profissional.</li> </ul>	<p>Intermediação de mão de obra, habilitação ao seguro-desemprego e encaminhamento à qualificação.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intermediação de autônomos.</li> <li>- Atendimento especializado para grupos vulneráveis (deficientes, idosos, extremamente pobres, mulheres e negros).</li> <li>- Atendimento especializado para jovens.</li> <li>- Atendimento especializado para imigrantes e brasileiros retornados do exterior.</li> <li>- Intermediação de mão de obra rural.</li> <li>- Emissão de CTPS.</li> <li>- Disponibilização de informações gerais sobre demais políticas sociais, direitos trabalhistas, registro profissional e homologação.</li> <li>- Orientações trabalhistas.</li> <li>- Fomento ao empreendedorismo e à economia solidária.</li> <li>- Encaminhamento para certificação profissional.</li> </ul>

1 As cartilhas estão disponíveis para download no endereço: <http://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoas-2/sistema-nacional-de-emprego-sine/rede-sine/adronizacao-da-rede-de-atendimento-do-sistema-nacional-de-emprego-sine/> . Os documentos foram elaborados por meio de Cooperação Técnica com o Banco Interamericano de Desenvolvimento.

**Estrutura Física**

Uma sala de espera e de atendimento. Esta sala deve ter entre dois e quatro guichês de atendimento e pelo menos 15 cadeiras para a espera.

- Uma sala para o gestor.
- Uma copa.
- Dois sanitários (um para os funcionários e outro para o público geral).
- Um local para armazenagem dos documentos do SINE.
- Garantia das condições de acessibilidade (pelo menos uma rampa de acesso, um sanitário adaptado para deficientes, um intérprete da Língua Brasileira de Sinais e um guichê preferencial).

Uma sala de espera e de atendimento. Esta sala deve ter entre seis e nove guichês de atendimento 13, pelo menos 30 cadeiras para a espera, três totens para autoatendimento, um balcão de triagem e um quadro informativo deve apresentar as opções de serviços disponibilizadas e os respectivos guichês.

- Uma sala para o gestor e o coordenador operacional com espaço para realização de reuniões.
- Uma sala para os atendentes responsáveis pelas ações de empreendedorismo.
- Uma sala para os convocadores, captadores e administradores de vagas.
- Uma sala para realização de pré-seleção.
- Uma copa.
- Quatro sanitários (dois para os funcionários e dois para o público geral).
- Um almoxarifado.
- Um local para armazenagem dos documentos do SINE.
- Garantia das condições de acessibilidade

Uma sala de espera e de atendimento. Esta sala deve ter, pelo menos, 12 guichês de atendimento 15, 40 cadeiras para a espera, cinco totens para autoatendimento, um balcão de triagem e um quadro informativo que deve apresentar as opções de serviços disponibilizadas e os respectivos guichês.

- Uma sala para o gestor com espaço para realização de reuniões.
- Uma sala para os coordenadores.
- Uma sala para os supervisores e o advogado.
- Uma sala para o psicólogo e os estagiários responsáveis pela orientação profissional.
- Uma sala para a realização das atividades de orientação profissional, palestras e dinâmicas em grupo.
- Uma sala para os atendentes responsáveis pelas ações de empreendedorismo.
- Uma sala para os convocadores, captadores e administradores de vagas.
- Duas salas para realização de pré-seleção.
- Uma copa.
- Quatro sanitários (dois para os funcionários e dois para o público geral).
- Um almoxarifado.
- Um local para armazenagem dos documentos do SINE.
- Garantia das condições de acessibilidade

O Portal Emprega Brasil é o sistema informático utilizado pelos atendentes para a operacionalização dos serviços oferecidos no SINE. Trata-se de uma plataforma web que integra, em uma base única e nacional, as políticas públicas de emprego, especialmente o tripé do PSD. O Portal Emprega Brasil se propõe:

1. Reunir em um único banco de dados as informações de trabalhadores e vagas disponibilizadas nas agências de emprego do SINE, em âmbito nacional;

2. Possibilitar o autoencaminhamento de trabalhadores às vagas de emprego disponibilizadas no Portal Emprega Brasil;
3. Padronizar e integrar o atendimento aos trabalhadores e empregadores na rede de atendimento;
4. Possibilitar aos trabalhadores desempregados que solicitam o benefício do Seguro-Desemprego o encaminhamento às vagas de emprego disponíveis no Portal Emprega Brasil e aos cursos de qualificação profissional – Pronatec, visando agilizar a sua recolocação no mercado de trabalho.

O Portal também pode ser acessado pelos trabalhadores e empregadores por meio da internet. Os principais serviços ofertados são:

- Trabalhador: Pesquisar vagas de emprego no SINE, cadastramento e atualização cadastral no SINE, agendar entrevista de emprego; consulta ao requerimento do seguro-desemprego; informações sobre o Abono Salarial; consultar CBO.
- Empregador: enviar requerimento do seguro-desemprego; disponibilizar vagas de emprego no SINE; enviar declaração CAGED; solicitação de adesão ao PSE; verificar currículo de trabalhador.

Também o trabalhador pode realizar o SINE FACIL para ter acesso aos principais serviços do SINE. Trata-se de um aplicativo móvel que visa ampliar e facilitar os canais de acesso (atendimento virtual), e de forma simplificada às ações de Intermediação de Mão de Obra (IMO); Seguro- Desemprego (SD); Abono Salarial.

### 1.2.7. Principais Indicadores do Sistema Público de Emprego no Brasil

**Tabela 1: Distribuição dos Postos do SINE por Tipo de Executor**

Região Posto	SRTE	SINE Estadual	SINE Municipal	Caixa
Norte	46	69	5	0
Nordeste	119	250	28	4
Sudeste	254	425	70	75
Sul	74	447	14	15
Centro Oeste	51	130	4	10
<b>Total</b>	<b>544</b>	<b>1321</b>	<b>121</b>	<b>104</b>

<b>Quantidade de Segurados detalhados por Modalidade de Seguro-Desemprego</b>					
<b>Ano Requerente</b>	<b>"Trabalhador Formal"</b>	<b>Bolsa Qualificação</b>	<b>Pescador Artesanal</b>	<b>Empregado Doméstico</b>	<b>Trabalhador Resgatado</b>
2010	7.439.915	4.957	655.538	14.989	2.409
2011	7.839.900	8.808	650.002	14.482	2.012
2012	7.779.832	13.444	970.046	14.159	2.173
2013	8.291.800	8.412	796.800	15.256	1.921
2014	8.440.041	18.731	867.848	16.219	1.395
2015	7.668.624	32.147	735.529	26.556	833
2016	7.180.776	29.045	588.761	138.782	755
2017 (até set)	5.022.299	17.268	423.916	179.539	373
<b>Total</b>	<b>59.663.187</b>	<b>115.544</b>	<b>5.688.440</b>	<b>419.982</b>	<b>11.871</b>

Fonte: Base de Gestão do Seguro-Desemprego/CGSAP/DES/SPPE/MTPS

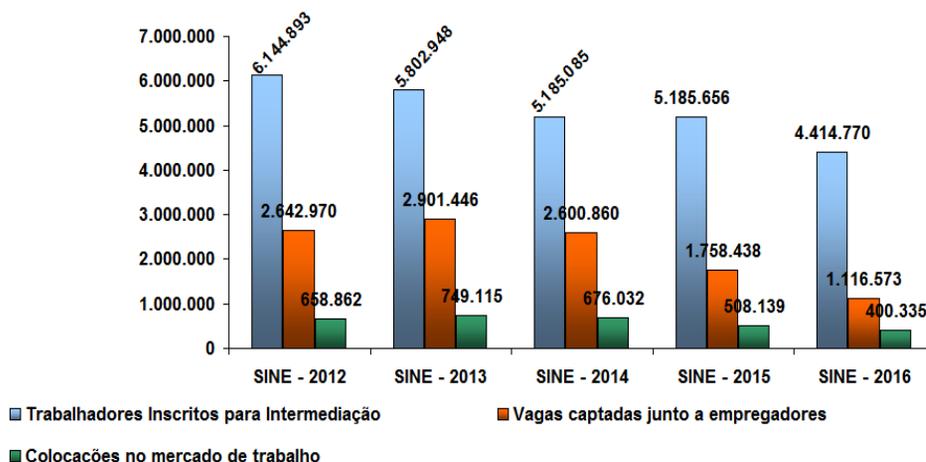
<b>Valores Emitidos detalhadas por Modalidade de Seguro-Desemprego (R\$)</b>					
<b>Ano Requerente</b>	<b>"Trabalhador Formal"</b>	<b>Bolsa Qualificação</b>	<b>Pescador Artesanal</b>	<b>Empregado Doméstico</b>	<b>Trabalhador Resgatado</b>
2010	19.884.749.529	8.664.055	1.215.554.820	21.375.390	3.982.110,00
2011	22.781.535.838	16.562.068	1.291.441.247	24.865.454	3.474.643,00
2012	25.696.406.577	44.402.147	2.025.674.291	27.555.222	3.776.162,00
2013	30.688.177.430	35.247.492	1.933.744.380	32.274.182	4.061.666,00
2014	33.218.007.669	63.341.031	2.354.591.790	34.371.176	3.043.696,00
2015	34.424.351.027	147.724.878	2.593.507.038	52.944.638	2.103.244,00
2016	35.231.049.036	148.869.651	1.412.702.050	332.161.573	2.324.080,00
2017 (até set)	26.316.786.768	106.603.663	2.123.283.830	483.393.702	1.067.952,00
<b>Total</b>	<b>228.241.063.874</b>	<b>571.414.984</b>	<b>14.950.499.448</b>	<b>1.008.941.337</b>	<b>23.833.553</b>

Fonte: Base de Gestão do Seguro-Desemprego/CGSAP/DES/SPPE/MTPS

<b>Colocação de segurados no mercado de trabalho por meio do SINE</b>	
<b>Ano</b>	<b>Total</b>
2012	57.115
2013	84.528
2014	90.860
2015	77.227
2016	52.446
<b>Total</b>	<b>362.176</b>

Fonte: BGSD

**Evolução da Intermediação de Mão de Obra - MTb**



**Tabela 2: Emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social**

<b>Descrição</b>	<b>1º Bimestre</b>	<b>2º Bimestre</b>	<b>3º Bimestre</b>	<b>4º Bimestre</b>	<b>Total</b>
	Janeiro e Fevereiro/2017	Março e Abril/2017	Maio e junho/2017	Julho e Agosto/2017	Janeiro a agosto/2017
Modelo manual	256.915	209.964	189.876	201.465	858.220
Modelo informatizado	700.725	647.737	638.978	628.822	2.616.262
<b>Total</b>	<b>957.640</b>	<b>857.701</b>	<b>828.854</b>	<b>830.287</b>	<b>3.474.482</b>

Tabela 3: Execução Histórica Consolidada do PNMPO – 2008 a 2016

Ano	Número de Clientes Atendidos	Número de Operações de Microcrédito Realizadas	Valores nominais concedidos (em R\$)
2008	1.430.097	1.280.680	1.825.147.592,77
2009	1.654.186	1.620.656	2.323.599.790,69
2010	2.071.607	1.966.718	2.998.623.914,48
2011	2.674.157	2.576.559	4.098.289.416,62
2012	3.953.406	3.814.781	6.504.785.890,40
2013	5.664.941	5.713.091	10.162.675.000,69
2014	5.552.080	5.667.287	11.646.316.132,59
2015	5.200.781	5.201.992	11.107.086.670,62
2016	3.693.923	6.009.918	9.407.453.933,07
<b>TOTAL</b>	<b>31.895.178</b>	<b>33.851.682</b>	<b>60.073.978.341,93</b>

2016 - Execução dos Bancos Públicos - Dados preliminares

### 1.2.8. Referência Bibliográfica

Decreto nº 76.403, de 8 de outubro de 1975

Lei nº7.998, de 11 de janeiro de 1990, e alterações

Porsch, Paulo. Gestão do SINE: manual para os postos de atendimento. BID. Brasília – DF. Disponível em: <http://portalfat.mte.gov.br/programas-e-aco-es-2/sistema-nacional-de-emprego-sine/rede-sine/adronizacao-da-rede-de-atendimento-do-sistema-nacional-de-emprego-sine/>

Resoluções Codefat. Disponível em: <http://portalfat.mte.gov.br/codefat/resolucoes-2/resolucoes-por-assunto/sistema-nacional-de-emprego-sine/>

Boletins da Secretaria Executiva do Codefat. Disponível em: <http://portalfat.mte.gov.br/codefat/boletins/boletins-da-secretaria-executiva-do-codefat/>

Para Maiores informações sobre políticas ativas no Brasil acesse o relatório “Políticas Ativas de Promoção do Trabalho, Emprego, Empreendedorismo no Brasil: Estrutura, Inovações e Oportunidades”. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22545/Portuguese%20Appendix%202.pdf?sequence=18>

## 1.3 Paraguay

### *DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO-PARAGUAY*

Propuesta de ejes para la construcción de documento de diagnóstico de cada SPE de los integrantes del Mercosur, con énfasis en los trabajadores migrantes.

#### A. Objetivos

1. Generar un crecimiento de empleo sostenido y de calidad del empleo para la población paraguaya.
2. Mejorar la empleabilidad.
3. Ampliar la cobertura efectividad de las políticas públicas de empleo.
4. Facilitar el acceso al mercado laboral de todos los ciudadanos.
5. Promover igualdad de oportunidades.
6. Fortalecer la cultura emprendedora y el auto empleo especialmente de la población más vulnerable.

#### B. Población Objetivo

Las acciones, programas y servicios específicos para una mayor y mejor actuación están dirigidas fundamentalmente a aquellos que se encuentran en situación de vulnerabilidad priorizando la necesaria inserción en el mercado laboral: mujer jefa de hogar, personas con discapacidad y jóvenes de primer empleo y todos los ciudadanos demandantes de empleo que se encuentran desempleados o inactivos y desean integrar el mercado laboral.

#### C. Programas y Servicios

1. Enumeración y descripción de los programas de empleo, capacitación, inclusión o promoción que se implementan a través de los SPE. Detalle prestaciones, requisitos, actividades y población destinataria.

Son 10 estrategias, cuyos efectos en el corto plazo han generado importantes resultados, relacionadas con estímulos a la contratación y mejora de la empleabilidad y la intermediación laboral.

## 1. Mejora de la Empleabilidad:

- **Charlas en las Instituciones Educativas para alumnos del tercero de la media y eventos en otras instituciones por expertos y líderes empresariales nacionales a nivel país.**

Destinada a informar, acompañar y asesorar a los jóvenes para acceder al mercado de trabajo, con el objetivo de mejorar sus oportunidades y empleabilidad así como su inserción y su permanencia en el mercado de trabajo, la DGE organiza charlas en instituciones educativas públicas y privadas, dirigidas a estudiantes del último año de la media, próximos a finalizar su escolaridad obligatoria e ingresar al mercado laboral. Poner a conocimiento cuáles son algunos de los perfiles universitarios y laborales que responden a las necesidades del mercado. Asesorar para entrevistas de trabajo, para la elaboración de la hoja de vida e informaciones sobre los derechos y obligaciones del trabajador.

Se buscaron referentes empresariales a nivel nacional en temas de empleo, valores y actitudes que deben incorporar los buscadores de empleo.

- **Folleto electrónico para alumnos del tercero de la media**

Incrementar y facilitar las oportunidades mediante la utilización de herramientas informáticas que posibiliten el acceso a contenidos digitales de formación. Constituyen una herramienta poderosa de alto alcance, sirviendo de apoyo al proceso de la intermediación laboral para conectarse con los jóvenes: motivarlos, informarlos. El folleto virtual electrónico permite llegar a todo el país, dicho documento tiene un modelo de hoja de vida, recomendaciones para entrevistas de trabajo, además de derechos y obligaciones del trabajador.

- **Investigaciones sobre Oferta y Demanda de Empleo: Farmacéutico, Derecho e Ingeniero en Electrónica**

Primar la formación específica vinculada a los requerimientos actuales de los puestos de trabajo, a las necesidades directivas del mercado de trabajo, permitiendo que el capital humano responda a esas necesidades. Con el objetivo de revelar las necesidades existentes, definir la formación adecuada y las cantidades de jóvenes a ser formadas para cubrir la demanda del sector e incentivar otras profesiones que el mercado demanda.

- **Eventos sobre Empleos del Futuro**

Ofrecer información a los jóvenes sobre el perfil de formación adecuada a la necesidad del mercado laboral futuro. Los eventos sobre empleos del futuro buscan que los jóvenes estén en conocimiento y sean capaces de analizar las tendencias del mundo del trabajo, la estructura y el funcionamiento de las empresas y las profesiones y oficios que tendrán mayor demanda.

- **Bus nocturno**

Profundizar en la eliminación de barreras al empleo, facilitando la puesta en marcha de la extensión del transporte público nocturno, dando respuesta a una problemática histórica de nuestro país. La falta de transporte público durante la noche obliga a muchas personas a no poder acceder a ofertas laborales en horarios nocturnos, esta iniciativa permitirá a que muchas personas tengan acceso a dichos empleos y así cubrir vacancias disponibles en el sector gastronómico, de hotelería, entre otros, que culminan su turno a la media noche o incluso después.

## 2. Mejora de la Intermediación Laboral:

- **Ferias de Empleo**

Favorecer la intermediación laboral a través de las ferias de empleo. Dirigidas a corregir la desigualdad de oportunidades dentro del mercado laboral, orientando la búsqueda de empleo, poniendo en contacto la oferta con la demanda laboral de diferentes sectores de actividad económica. Contar con una calendarización de las ferias de empleo permitió que la población se prepare con anticipación de acuerdo a competencias y capacidades de los jóvenes y los perfiles requeridos por las empresas.

- **Catastro de empresas**

Se cuenta con un registro de base de datos de empresas con las cuales se trabaja de manera permanente. Registro sistematizado de las empresas con las que se mantiene relacionamiento empresarial con todos los datos de los contactos. Dicho catastro proporciona información necesaria en relación a perfiles laborales, tipo de empresas y tipo de demanda laboral.

Además actualmente se solicita datos con los que no se contaba anteriormente como el RUC, y el ID del Instituto de Previsión Social (IPS), lo que nos permite realizar el macheo entre la nómina de la empresa y los asegurados de IPS, a fin de saber si los empleados cuentan con seguridad social y a su vez corroborar la formalidad de la empresa.

- **Listado de e las principales vacancias laborales y explicativo de cada una de ellas.**

Contamos con un listado de las vacancias por empresas y perfiles que solicitan.

Las empresas deben completar una ficha donde deben detallar cantidad y cuáles son los cargos vacantes, edad, sexo, experiencia laboral, nivel de estudios y las habilidades blandas y duras requeridas para el puesto; además deben especificar el salario ofrecido, horario de trabajo y demás beneficios que la empresa ofrece al trabajador. Con esto logramos la agilización de los procesos de búsqueda de perfiles y mayor eficiencia y eficacia en la respuesta a las empresas.

### 3. Estímulo a la contratación:

#### • Sello de Distinción a Empresas que dan Oportunidad a Jóvenes Buscadores de Empleo.

Contempla la posibilidad de la adhesión, abierta a los agentes sociales, a las comunidades autónomas, a las entidades locales, a empresas públicas y privadas y a todas aquellas organizaciones que pongan en marcha actuaciones cuyos resultados redunden en facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo por la vía de la contratación o el emprendimiento. El sello de distinción cuenta con condiciones y procedimientos a seguir por la empresa para acceder al mismo, el distintivo destinado a visualizar la adhesión por parte de la empresa a la estrategia.



#### • Aplicación de la Ley 4.951/13 de Inserción al Empleo Juvenil, actualmente en proceso de implementación.

Esta Ley tiene como objeto establecer normas para fomentar la formación, capacitación e inserción al empleo formal por medio de diferentes modalidades y condiciones propicias para disminuir las inequidades existentes que afectan a hombres y mujeres jóvenes en relación con sus posibilidades de accesos y permanencia en el mercado laboral.

Tipos de modalidades para la inserción al empleo juvenil contempladas en esta ley:

1. La capacitación laboral
2. La práctica laboral
3. La beca de trabajo
4. El contrato de primer empleo formal
5. Contrato de aprendizaje

#### 2. Descripción de los servicios de empleo que se ofrecen a empleadores y trabajadores en búsqueda de empleo. Detallar protocolos de atención y acciones ofrecidas.

**Empleadores:** perfiles de buscadores de empleo de acuerdo al requerimiento de los mismos, sello de distinción a empresas que dan oportunidad a jóvenes buscadores de

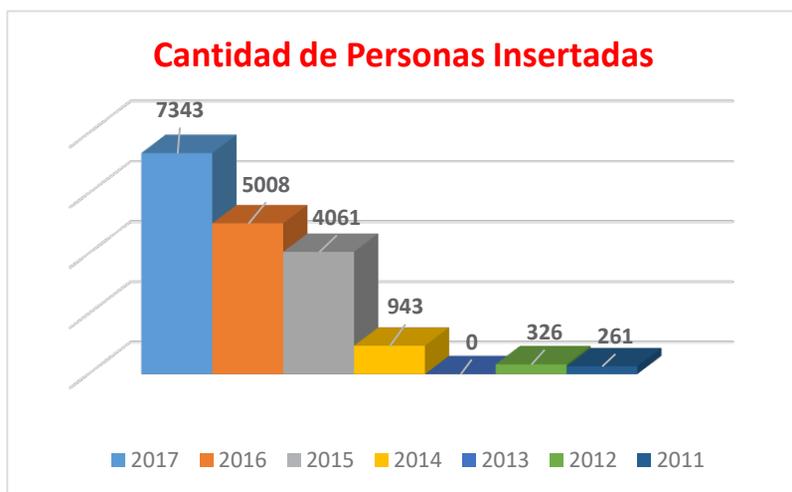
empleo, vinculación con el Servicio Nacional de Promoción Profesional y del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral para la capacitación de los empleados.

**Trabajadores:** orientación laboral, aplicación de test de tutoría laboral, orientación a capacitaciones ofrecidas por el MTESS a través del Servicio Nacional de Promoción Profesional y del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral.

### 3. Cuáles son los servicios universales que brindan los SPE?

- Intermediación laboral
- Orientación laboral
- Charlas sobre formalización
- Charlas en instituciones educativas
- Ferías de empleo
- Expo empleos del futuro
- Ferías de autoempleo
- Fomento al emprendedorismo
- Apoyo al autoempleo y formalización.

### 4. Reseña sobre su implementación y cantidades de personas incorporadas.

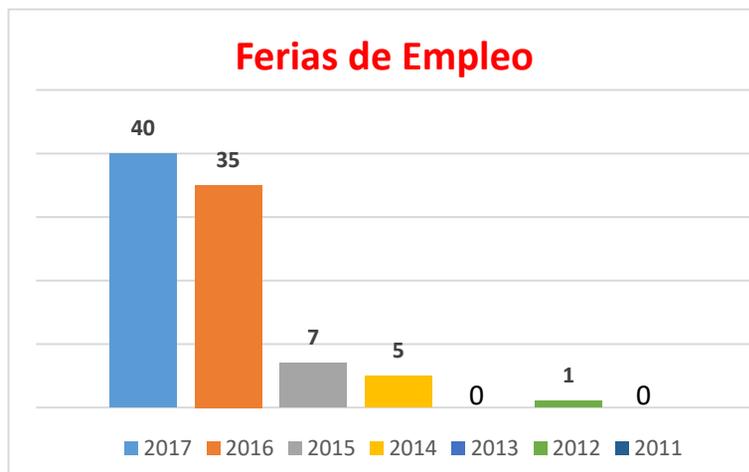


**Inserciones realizadas:** están basadas según los perfiles ocupacionales generales y específicos requeridos por las empresas con las cuales la Dirección General de Empleo mantiene vínculos permanentes, logrando incorporar al mercado laboral a siete mil trescientos cuarenta y tres (7.343) personas de ambos sexos, en el transcurso del año 2017.

En cuanto a la Variación y Crecimiento de las Inserciones Laborales: las inserciones a empresas privadas registradas en el 2.016 fueron 5.008 personas, mientras que en año 2.017 ascendieron a 7.343 inserciones. Respecto al año anterior se observa un crecimiento del 44.6% en las inserciones.

**Orientación Laboral:** capacitamos a los buscadores de empleo en técnicas de búsqueda de empleo, elaboración de un curriculum vitae, definición del perfil profesional, aplicación de test psicotécnicos, a fin de detectar los perfiles que permitan identificar competencias laborales y el tipo de cargo que le convendría ocupar según sus aptitudes. En este 2017 se aplicaron en total 4.443 test.

Actualmente se cuenta con el curriculum de 36.929 buscadores de empleo, los mismos son registrados en la propia oficina de empleo o a través de las ferias de empleo organizadas por la DGE, de los cuales aproximadamente el 62% son mujeres y el 38% hombres. Cabe mencionar que en el marco del Programa de Inserción Laboral constituyen una importante actividad las Ferias de Empleo. Las mismas dieron posibilidad a todos los ciudadanos de la República del Paraguay de acceder a un empleo digno con salario mínimo y seguridad social. Llevadas a cabo de manera conjunta por la Dirección General de Empleo (DGE), el Servicio Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINA-FOCAL), el Sistema Nacional de Promoción Profesional (SNPP), las Gobernaciones y la participación de varias Empresas Privadas.



Fueron realizadas 40 ferias de empleo en el año 2017 tanto en Asunción como en el interior del país; orientadas a sectores vulnerables, como por ejemplo personas con discapacidad, personas mayores de 40 años, personas en situación de morosidad, personas indígenas, para mujeres, repatriados, personas en situación de calle, gancheros de Cateu-

ra (vertedero de basura), jóvenes de primer empleo, sector construcción, gastronómico, sector farmacéutico y otros.

## D. Esquema institucional

1. Describir la pertenencia institucional de los SPE (es decir si son nacionales, municipales, ong's, sindicales, educativas, etc.).

Las SPE son nacionales, ya que la Dirección General de Empleo, es un órgano dependiente del Viceministerio de Empleo y Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

2. Descripción del modelo de convenio establecido con el Estado Nacional. Adjuntar copia.

3. Descripción del modelo de normas e instrumentos de la Unidad que trabaja con los SPE del Estado Nacional. Adjuntar copia.

4. Marco legal normativo y antecedentes del SPE. Adjuntar copia.

5. Descripción del modelo de normativas, cooperaciones e instrumentos del SPE del Estado Nacional con otros países y organismos internacionales. Adjuntar copia.

## E. Estructura

### 1. Detallar la cantidad de SPE que se encuentran en el territorio nacional.

N°	Departamento	Ciudad	Local
1	Central	Capiatá	SNPP – MTESS
2	Central	Ita	SNPP
3	Itapúa	Encarnación	Dirección Regional de Trabajo - MTESS
4	Coordillera	Caacupé	SNPP – MTESS
5	Central	Villa Elisa	Ciudad Mujer
6	San Pedro	Choré	SNPP – MTESS
7	Capital	Asunción	Central - MTESS

### 2. Detallar cantidades por tipo de institución de pertenencia.

Detallados en el punto anterior, con la aclaratoria que de las 7 oficinas de empleo; 6 están en las dependencias del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y solo una de ella está ubicada en Ciudad Mujer que es una iniciativa del gobierno de Paraguay

basado en el modelo del Salvador, que tiene la idea de unificar todas las instituciones del Estado que prestan servicios a las mujeres en un mismo espacio. La integración de estos servicios bajo un solo techo reduce los costos de transacción de las mujeres usuarias y permite aumentar sustancialmente la calidad de los mismos.

### 3. Indicar cantidad de trabajadores que se desempeñan en los SPE.

N°	Ciudad	Cantidad de Funcionarios
1	Capiatá	2
2	Ita	2
3	Encarnación	2
4	Caacupé	2
5	Villa Elisa	3
6	Choré	3
7	Asunción	26
<b>Total</b>		<b>40</b>

### 4. Adjuntar Directorio de SPE

N°	Departamento	Ciudad	Local
1	Central	Capiatá	SNPP – MTESS
2	Central	Ita	SNPP
3	Itapúa	Encarnación	Dirección Regional de Trabajo - MTESS
4	Coordillera	Caacupé	SNPP – MTESS
5	Central	Villa Elisa	Ciudad Mujer
6	San Pedro	Choré	SNPP – MTESS
7	Capital	Asunción	Central - MTESS

## F. Sistema y Herramientas

### 1. Descripción del sistema de gestión que utilizan los SPE para inscripción de trabajadores y empleadores. Mencionar si es on – line, autoadministrado en sedes de SPE, abierto.

Para la Inscripción de los buscadores de empleo y de los empleadores se utiliza un software piloto, ya que desde el mes de mayo se empieza a utilizar la nueva plataforma, llamado Quick Win en él se registra la hoja de vida de los buscadores de empleo y los datos de las empresas y sus vacancias, el mencionado software es auto administrado en

las SPE y on line a través de la plataforma Paraguay Puede más en el caso de los buscadores de empleo.

## **2. Describir herramientas elaboradas para la gestión de los SPE por el Estado nacional y en uso efectivo.**

**Quick win:** base de datos de vacancias y buscadores de empleo.

**Portal Paraguay puede más:** plataforma donde los buscadores de empleo pueden cargar su hoja de vida y a su vez postularse a las vacancias que les interesa, ofertadas en esta plataforma, además en el mismo se encuentran las actividades realizadas y a realizarse en la SPE, así también los interesados pueden ver ofertas formativas del SNPP y SINA-FOCAL.

## **3. Detalle acciones concretas y efectivas llevadas adelante para fortalecer SPE (financiamientos, controles, capacitaciones, asistencias técnicas, jornadas, manuales: en todos los casos realizar una descripción).**

Capitaciones de los funcionarios de SPE en orientación laboral brindados por la OIT. Capacitaciones de los funcionarios en orientación e intermediación laboral brindados por NEO.

## **4. Adjunte materiales que respalden lo descripto en puntos anteriores.**

### **G. Trabajo en RED**

1. Comentar si hay y cómo es el trabajo en Red de los SPE (manual, telefónico, sistema, plataforma).

El trabajo en RED de los SPE es a través del Portal Paraguay Puede Más, el software Quick Win y correos electrónicos de acuerdo a la zona donde se encuentre ubicada la oficina de empleo.

2. Describir conectividad con Estado Nacional y tipos de reportes que se pueden elaborar con la información registrada por los SPE.

Serviría para elaborar plan nacional 2030 en lo referente a políticas públicas de empleo.

### **H. Funcionalidad**

#### **1. Descripción/relato de lo que un trabajador/a y un empleador/a recibe/encuentra al acudir a un SPE.**

**Trabajadores:**

- a. Buen trato y agilidad en los trámites.
- b. Orientación a sus consultas.

- c. Orientación laboral.
- d. Identificar y remitir a jóvenes a oportunidades de capacitación.
- e. Aplicación de test tutorial y/o test psicotécnicos.
- f. Gestionar el acceso y la derivación de CV a empresas interesadas en perfiles específicos.
- g. Información sobre oportunidades actualizadas de empleo.
- h. Asesorar en técnicas de entrevista.
- i. Asesorar en la redacción de CV.
- j. Suministro de datos y análisis de la tendencia del mercado laboral.
- k. FUNCIONES-RESPONSABILIDADES- requeridos en ciertos tipos de trabajo.
- l. Pertenecer a la base de datos de los buscadores activos de empleo de la DGE.
- m. Apoyo y fomento al auto empleo y emprendedorismo.

### **Empleadores:**

- a. Evaluación y selección de los buscadores de empleo según perfil requerido.
- b. Remisión de CV en digitales vía email.
- c. Enlaces con instituciones de formación y capacitación laboral SN-PP-SINAFOCAL.
- d. Orientación sobre aplicación de test tutorial y/o test psicotécnicos.
- e. Llamadas a entrevistas a los buscadores de empleo.
- f. Organización de ferias de empleo.
- g. Bases de datos.
- h. Contar con la base de datos de los buscadores activos de empleo de la DGE correspondientes a distintos niveles de cualificación.

### **2. Objetivos de Gestión: Enfoque del servicio público de empleo.**

1. Generar un crecimiento de empleo sostenido y de calidad del empleo para la población paraguaya.
2. Mejorar la empleabilidad.
3. Ampliar la cobertura efectividad de las políticas públicas de empleo.
4. Facilitar el acceso al mercado laboral de todos los ciudadanos.
5. Promover igualdad de oportunidades.
6. Fortalecer la cultura emprendedora especialmente de la población más vulnerable.

### 3. Debilidades y Fortalezas de SPE: Perspectivas de funcionamiento.

Equipo integrante de la DGE en proceso de adquisición y desarrollo de competencias a través de cursos de capacitación en Administración Pública; Orientación Laboral y Políticas de Empleo.

Recursos de cooperación para proyectos de: Emprendedorismo (OEI); Inserción Laboral Juvenil (PAIL - BID); Oficinas de Empleo rurales (AECID).

Articulaciones consolidadas con entidades públicas y privadas: Alianza NEO, Proyecto SAPE'A, Servicios de Empleo en SENADIS/CONADIS; Servicio de Empleo acordado con el Ministerio de Justicia; Servicio de Empleo para Repatriados, en conjunto con la Secretaría Nacional para el Desarrollo de Repatriados y Refugiados Connacionales; Estrategia de trabajo conjunto con la Junta Municipal de Asunción para capacitación de vendedores ambulantes; con la STP para la creación de oficinas rurales de empleo; con la OIT para distintas iniciativas; con la SEN, para el desarrollo futuro de emprendimientos de empleo temporal; con el MIC, para la identificación anticipada de inversiones y generación de procesos de intermediación laboral y formativos para preparar al personal que dichas inversiones pudieran requerir; con el Comité de implementación del programa de créditos para jóvenes emprendedores rurales del CAH; con la Secretaría Nacional de Juventud; y con el SINAMIPYMES. Articulación iniciada con la SFP para profesionalizar la orientación laboral y el nivel técnico del empleo.

Alta dependencia de recursos económicos y financieros externos.

Incipiente desarrollo de instrumentos de gestión.

Escasa asignación presupuestaria relativa.

## 1.4 Uruguay

### Marco institucional:

La Dirección Nacional de Empleo es una unidad ejecutora del MTSS promotora y orientadora de las políticas públicas activas de empleo y formación profesional que contribuyan a la construcción de una cultura del trabajo para el desarrollo, y que promuevan oportunidades de trabajo decente para la sociedad en general desde la perspectiva de derechos.

Promueve programas, servicios y acciones articulando y generando acuerdos con las otras Unidades Ejecutoras, otros organismos y actores del mundo del trabajo, en el ámbito nacional y regional con fuerte énfasis en la descentralización territorial, para contribuir al desarrollo integral de las personas, de acuerdo a las estrategias de desarrollo productivo, innovador y creativo del país.

El Instituto nacional de Empleo y Formación profesional INEFOP tiene como principal cometido ejecutar políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo de los trabajadores y trabajadoras del Uruguay.

Sus cometidos son:

- Administrar el Fondo de Reconversión Laboral.
- Asesorar al Poder Ejecutivo en materia de políticas de empleo, de capacitación y de formación profesional, orientadas a la generación, mantenimiento y mejora del empleo, en orden a promover el trabajo decente y el pleno empleo, productivo y libremente elegido.
- Ejecutar las políticas de empleo que el Poder Ejecutivo determine.
- Crear Comités Departamentales Tripartitos de Empleo y Formación Profesional.
- Crear Comités Sectoriales de Empleo y Formación Profesional.
- Diseñar y gestionar programas de formación profesional. Promover la creación y participar en el diseño de un sistema de certificación de conocimientos y de acreditación de competencias laborales.
- Promover la formación continua y la normalización de competencias en el marco de la negociación colectiva.
- Cooperar y brindar apoyo crediticio y seguimiento técnico a las iniciativas de emprendimientos productivos generadores de empleo decente.

- Investigar la situación del mercado de trabajo, divulgando los resultados y contribuyendo a una eficaz orientación laboral.
- Dar cobertura a las personas derivadas de los Servicios Públicos de Empleo, Comités Departamentales y Sectoriales de Empleo y Formación Profesional y otros servicios públicos, privados y sociales a efectos de mejorar su empleabilidad y promover su inserción laboral.
- Desarrollar investigaciones, acciones, programas y asistencia técnica y crediticia que respondan a los requerimientos de las empresas y emprendimientos del sector productivo, con el objetivo de incentivar su creación, formalización, consolidación, participación en cadenas productivas, el mejoramiento tecnológico de las mismas y la recuperación de su capacidad de producción.
- Desarrollar investigaciones relacionadas con sus cometidos, a requerimiento de los actores sociales.
- Colaborar en la gestión de los registros sectoriales de trabajadores. Además, figuran los cometidos del art. 217 de la Ley 18.996 de 7/11/2012:
- Cooperar y brindar asistencia financiera a las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores que lo soliciten para la formación e investigación en materia de negociación colectiva.
- Cooperar, participar y brindar asistencia financiera para promover el empleo juvenil conforme a las leyes y decretos que regulen la promoción en el acceso al empleo de los jóvenes.
- Estos cometidos podrán ser cumplidos en coordinación con instituciones y entidades del ámbito público, privado y social.

Los principios rectores de la política de Empleo y Formación Profesional son:

- Transparencia y participación ciudadana
- Principio de Servicio Público
- Principio de acceso universal
- Principio de imparcialidad
- Principio de eficacia
- Principio de eficiencia
- Principio de evaluación permanente y mejora continua
- Diálogo Social
- Tripartismo
- Enfoque de equidad
- Enfoque de Desarrollo Local

### Abordaje territorial:

En Uruguay los servicios públicos de empleo se desarrollan desde el territorio a través de los Centros de Empleo. Los mismos se ubican en los diferentes departamentos del país, en todo el territorio nacional. Algunos departamentos cuentan con más de un Centro, con la finalidad de generar mayor accesibilidad de los servicios a la población así como optimizar resultados.

En el año 2006 se originan los Centros Públicos de Empleo, a partir de convenios entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección Nacional de Empleo DINA E, y los Gobiernos Departamentales, entendiendo a este último como actor estratégico privilegiado en el territorio.

En el año 2011, se celebra un Convenio Marco entre la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional INEFOP, con el propósito de conjugar esfuerzos de manera de promover la complementariedad en el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo y formación profesional.

Para ello, se celebra en el año 2016 la firma de un Acuerdo Específico entre ambas instituciones con el objeto de mejorar sustancialmente la atención a la población usuaria de los servicios de DINA E e INEFOP, mediante la complementariedad de las herramientas gestionadas por cada parte, propendiendo a la conformación de una Ventanilla Única de atención en los territorios. El objetivo último es que el usuario acceda a las prestaciones de manera coordinada y complementaria, brindando una respuesta ágil y eficiente a sus necesidades.

En el marco de este Convenio, se diseñan y ponen en funcionamiento los Centros de Empleo y Formación Profesional CEFOP, en tres departamentos del territorio nacional. Éstos son gestionados por INEFOP, a diferencia del modelo anterior, donde la gestión responde a DINA E conjuntamente con las Intendencias Departamentales.

Los Centros son la institucionalidad territorial donde se ejecutan las políticas activas de empleo, promoviendo la inserción laboral, la formación profesional y la promoción y fomento de las MIPYMES, a partir de su vinculación con actores territoriales desde una perspectiva de desarrollo local, reconociendo y aprovechando recursos y capacidades existentes en el territorio.

Los Centros apuntan a posicionarse como referentes técnicos locales de políticas de empleo y formación profesional, facilitando la articulación de actores públicos y privados relacionados al mundo del trabajo (trabajadores, empresas, centros educativos formales

y no formales, Comité Departamental de Empleo y Formación Profesional, otros) con el objetivo de implementar y diseñar acciones en conjunto.

En este sentido, los Centros articulan con actores locales, generando acuerdos de trabajo con la finalidad de brindar respuestas adaptadas a las necesidades de la población y a las características del territorio.

Respecto a los Servicios que se brindan, éstos mantienen la homogeneidad en su estructura en los diferentes modelos de los Centros. Se busca integrar de manera óptima acciones vinculadas al empleo y la formación profesional, como ser lo relativo a las acciones de capacitación que administra y financia INEFOP, y ejecutan las Entidades de capacitación en el territorio. Estas acciones se llevan adelante en el marco de la implementación de la Ventanilla Única de atención a demandas y usuarios. En los CEFOPs, la integralidad y complementariedad de estas acciones se define desde el diseño del modelo.

A su vez, también en el marco de la complementariedad de acciones DINAE INEFOP, se desarrolla en tres departamentos del país, una experiencia de gestión mixta DINAE INEFOP, con equipos conformados por funcionarios de DINAE y funcionarios de INEFOP, en los cuales también se integran acciones vinculadas al empleo y la formación profesional.

En algunos Centros que aún funcionan en el marco del primer modelo de gestión de los Servicios, se desarrollan acciones de complementariedad entre DINAE e INEFOP, como es la derivación a cursos de capacitación de diferentes colectivos.

### **Estructura de los Centros:**

- Centros de Empleo y Formación Profesional : compuestos principalmente por funcionarios INEFOP, con gestión de INEFOP.
- Centros Públicos de Empleo: compuestos principalmente por funcionarios DINAE y funcionarios de las Intendencias Departamentales, con gestión de DINAE, en coordinación con el Gobierno Departamental.
- Centros Técnicos de Empleo: compuestos principalmente por funcionarios DINAE e INEFOP, con gestión mixta.

### **Cantidad de Centros y número de funcionarios:**

- Centros de Empleo y Formación Profesional: 3 Centros, 11 funcionarios en total.

- Centros Públicos de Empleo: 20 Centros, 47 funcionarios.
- Centros Técnicos de Empleo: 3 Centros, 9 funcionarios en total.

### **Población Objetivo:**

Acceden a los Servicios todas las personas a partir de los 15 años de edad, que tengan interés en trabajar de forma dependiente o independiente, capacitarse o continuar en el sistema educativo formal, así como acceder a servicios de certificación de competencias laborales.

### **Los Servicios que se brindan a través de los Centros:**

**Recepción e información:** Se identifica la demanda de los usuarios y se brinda información en respuesta a su necesidad haciendo las derivaciones correspondientes (internas o externas)

**Orientación Laboral:** Es un proceso de acompañamiento en la identificación y desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que permite a la persona tomar decisiones respecto a su empleabilidad.

Para ello se realizan las siguientes acciones:

- Elaboración del proyecto ocupacional
- Guiar y apoyar en la búsqueda de empleo (dónde buscar, cómo buscar)
- Cómo elaborar un CV
- Cómo presentarse y desempeñarse en una entrevista laboral
- Acompañamiento para el desarrollo de habilidades para el trabajo
- Acompañamiento en la elaboración de trayectorias formativas laborales
- Información para consolidar una actividad en forma independiente
- Derivaciones pertinentes en relación a demandas.

**Derivación a capacitaciones:** A partir de la orientación laboral, se realizan desde los Centros, derivaciones a cursos de capacitación administrados y financiados por INEFOP, e implementados por las Entidades de Capacitación.

**Intermediación laboral:** Promueve el encuentro entre la oferta y la demanda, facilitando la búsqueda y preselección de los postulantes que se ajusten al perfil de cargo solicitado por la empresa.

**Dinámicas de trabajo:**

- Entrevistas
- Talleres de preselección

El servicio no implica la realización de evaluaciones psicotécnicas, ni verificación de referencias, certificaciones de estudios, ni antecedentes de las personas de ninguna índole. La selección final la realiza la empresa.

**Los Programas en los que participa el Centro son:****Trabajadores en Seguro de Desempleo**

Fortalece las capacidades de las/os trabajadoras/es para mejorar su proyecto ocupacional y las oportunidades de re inserción al mercado de trabajo.

Población: Trabajadores/as en Seguro de Desempleo con causal: despido, fin de zafra, fin de contrato y suspensión.

La entrevista con el/la usuario/a deberá realizarse dentro del período del seguro. No obstante, la persona podrá realizar la capacitación aunque ya no esté percibiendo el Seguro de Desempleo.

En el caso que en ese momento no se encuentre el curso regular disponible, que va de acuerdo al perfil del usuario se lo puede inscribir en una Lista de Espera para que sea avisado en el próximo inicio, por única vez. Aunque ya no perciba el Seguro de Desempleo podrá ser considerado nuevamente para un curso disponible.

La entrega de un voucher se utiliza como último recurso, y debe manifestarse coherencia entre el perfil educativo, laboral, proyecto personal del trabajador/a y el área temática del curso ofrecido.

**Programa Yo Estudio y Trabajo**

Busca contribuir al fortalecimiento del vínculo entre el mundo educativo y el mundo laboral, ofreciendo a jóvenes estudiantes una primera experiencia laboral formal. Como aspectos singulares del programa se destaca la utilización de un mecanismo universal de ingreso mediante sorteo público; y la orientación y seguimiento de los jóvenes.

El objetivo del Programa es ofrecer una primera experiencia laboral formal a jóvenes estudiantes de 16 a 20 años que no cuenten con experiencia laboral formal previa, generando habilidades básicas para desempeñarse en el mercado laboral, exigiendo y asegurando la continuidad en el estudio. En este sentido se espera también brindar un sostén económico para que los jóvenes continúen estudiando, e incentivar a aquellos jóvenes

que no estudian ni trabajan a que retomen el estudio al ser una exigencia para participar de este programa.

### **Certificación de Competencias Laborales**

Es el reconocimiento público y formal de la capacidad laboral demostrada por una persona trabajadora, efectuado en base a la evaluación de sus competencias en relación con una norma, estándar o perfil profesional elaborado. Busca reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas trabajadoras, independientemente de la forma en cómo los hayan adquirido.

El rol de los Centros en este proyecto es realizar el asesoramiento/orientación e inscripción de las personas interesadas en certificarse.

### **Culminación de Ciclos Educativos para Personas Trabajadoras en Actividad**

Este proyecto se enmarca en la directriz estratégica «Cultura del Trabajo para el Desarrollo» y surge a partir de una alianza entre el MTSS, MEC, INEFOP y la ANEP para impulsar la culminación de ciclos educativos de personas trabajadoras. A través de distintos dispositivos educativos se promueve la culminación de Ciclo Básico y/o Bachillerato de personas trabajadoras del sector privado de actividad. Se desarrolla en acuerdo con distintos actores del mundo del trabajo.

El rol de los Centros en este proyecto es realizar la inscripción de los interesados así como construir alianzas con distintos actores del territorio.

### **Programas de Incentivo a la Contratación**

#### **Programa Objetivo Empleo**

Es una política activa de empleo, ejecutada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) a través de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) y la Red de Centros Públicos de Empleo (CePE) de todo el país.

Dentro de los dispositivos previstos en el Programa se encuentra el subsidio por contratación, así como por capacitación

Este Programa brinda un incentivo a las empresas que opten por contratar trabajadoras/es que cumplan con las siguientes características:

- Hombres y mujeres entre 29 y 65 años.
- Hasta 2° año de bachillerato (5° incompleto) o su equivalente.

- Desocupados/as formales por un período no inferior a 1 año u ocupado laboralmente por período inferior a 90 días (durante el año de su desocupación).

### Ley de Empleo Juvenil N° 19.133

La misma “tiene por objeto promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales.” En este sentido, la ley prevé distintas herramientas que buscan dar respuesta a este objetivo.

Para acceder a los estímulos a la contratación de la Ley de Empleo Juvenil N°19.133 (LEJ) - Decreto 115/015, los empleadores podrán acceder a los servicios de intermediación, o por las vías de selección que ellos estimen convenientes, a través de la postulación directa.

### Programa de Inversión Productiva- Fondo Rotatorio Solidario Local

El “Programa de Inversión Productiva” (PIP) es cogestionado entre los Centros Técnicos de Empleo y Formación Profesional y la División Emprendimientos Productivos de DINAE. Es un programa de financiamiento para la compra de maquinaria y herramientas, dirigido a unidades productivas a crear o en funcionamiento y con dificultades para acceder a créditos productivos. Los/as solicitantes deberán contar con formación y experiencia relacionada a la actividad del emprendimiento y los criterios para la selección y evaluación de los proyectos, responden a la incidencia del financiamiento en empleo tomando en consideración su viabilidad económica y social. La devolución del valor del equipamiento adquirido se realiza mediante financiación flexible y adaptable a las necesidades de cada proyecto y los pagos son utilizados para la creación de Fondos Rotatorios Departamentales que promueven nuevos emprendimientos locales. Se realiza una convocatoria anual para la presentación de solicitudes.

El “Fondo Rotatorio Solidario Local” es otro de los programas de financiamiento para la compra de materia prima, equipamiento y mejoras de infraestructura. Está dirigido a unidades productivas que realicen al menos una etapa del proceso productivo o de la comercialización en forma asociativa, orientado a estrategias de desarrollo local o departamental. Los criterios para la selección y evaluación de los proyectos se definen en los Comité Locales de Aprobación de proyectos integrado por los Centros Técnicos de Empleo y Formación Profesional y representantes de organizaciones e instituciones del departamento.

**Sistema informático Vía Trabajo:**

Es el sistema informático para la gestión de la política de empleo y formación profesional.

Es la herramienta de registro y gestión de los servicios en todo el territorio nacional. Se registran datos de personas y empresas y se gestionan los diferentes servicios. Se identifican tres tipos de destinatarios, las personas trabajadoras y que están buscando empleo o desean capacitarse, las empresas que buscan personal, y las entidades de capacitación. Esta herramienta favorece y promueve la integración e integralidad en la gestión de los Servicios. Aporta transparencia a la gestión y permite evaluar y monitorear la implementación de la política. Al sistema informático acceden todos los funcionarios (de nivel central y territorial) vinculados a la prestación de los servicios. Cada funcionario accede con un rol determinado al Sistema, de acuerdo a la especificidad de su función. Permite extraer datos con la finalidad de caracterizar a la población, realizar monitoreo de la gestión, definir acciones estratégicas, entre otros.

## Capítulo II Perfil del Equipo Técnico de una Oficina de Empleo

### 2.1 Argentina

#### Rol: Entrevistador

Educación Formal	Experiencia Laboral	Conocimientos Informáticos	Síntesis de tareas a Desarrollar	Habilidades requeridas para el rol
<p>Graduados o estudiantes avanzados de carreras universitarias y/o terciarias de ciencias sociales o humanidades.</p>	<p>Experiencia laboral en alguna de estas temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas individuales y/o grupales en: instituciones públicas o privadas, en áreas sociales, de empleo y/o formación para el empleo.</li> <li>• Orientación laboral</li> <li>• Orientación vocacional</li> <li>• Capacitación de adultos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de herramientas del entorno Microsoft Office y carga de datos.</li> </ul>	<p>I. Realizar entrevistas individuales a los beneficiarios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Completar el formulario de Historia Laboral</li> <li>• Informar sobre los derechos y obligaciones laborales</li> <li>• Orientar en la elaboración de proyectos personales de búsqueda de empleo</li> <li>• Derivar a las prestaciones definidas de acuerdo con el perfil y la situación personal del beneficiario (ofertas de empleo privado o público, oportunidades de autoempleo, sistema educativo, formación profesional)</li> <li>• Realizar el seguimiento mensual de las acciones realizadas por el beneficiario de acuerdo con los compromisos asumidos en la derivación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de escucha, apertura y contención</li> <li>• Capacidad de identificar y analizar situaciones problemáticas.</li> <li>• Capacidad para el trabajo en equipo</li> <li>• Capacidad para vincularse y comunicarse con personas en situación social u ocupacional diversa.</li> </ul>

2. Registro en la Plataforma Informática:

- La Historia Laboral
- El seguimiento de las acciones realizadas para la actualización permanente de la Historia Laboral

### Rol: Coordinador

Educación Formal	Experiencia Laboral	Conocimientos Informáticos	Síntesis de tareas a Desarrollar	Habilidades requeridas para el rol
Graduados o estudiantes avanzados de carreras universitarias y/o terciarias de ciencias sociales o humanidades: Ciencias Políticas, Recursos Humanos, Psicología, Relaciones del Trabajo, Sociología, Lic. en Educación, Lic. en Comunicación, Ciencias Económicas o Administración y equivalentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos en organismos públicos vinculados a áreas sociales o de desarrollo económico.</li> <li>• Experiencia en actividades de planificación, ejecución, supervisión de gestión</li> <li>• Experiencia en Coordinación de equipos de trabajo</li> <li>• Experiencia en confección de informes</li> <li>• Conocimiento de la situación productiva local y tendencias del mercado de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de herramientas del entorno Microsoft Office.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relacionarse con los Referentes del MTEySS</li> <li>• Vincularse con otros Organismos Públicos Nacionales, Provinciales, Municipales</li> <li>• Establecer relaciones con los diversos actores locales</li> <li>• Confeccionar el equipo técnico de la Oficina de Empleo, distribuir roles, funciones y responsabilidades, delegar y supervisar las tareas</li> <li>• Planificar la gestión de la OE</li> <li>• Implementar y delegar en su equipo los servicios públicos de empleo</li> <li>• Realizar el Seguimiento y monitoreo de la Gestión de la OE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para vincularse con los diversos actores presentes ( Nivel Central, Gerencia de Empleo, ámbitos Municipales y Provinciales)</li> <li>• Articular recursos Institucionales.</li> <li>• Coordinar y trabajar en equipo, intercambiar y transmitir conocimientos, asistir a personas e instituciones.</li> <li>• Identificar, analizar y resolver problemas.</li> <li>• Capacidad de negociación</li> <li>• Tener autonomía para la toma de decisiones.</li> <li>• Manejo adecuado de la comunicación de la información.</li> </ul>

- Elaborar informes de supervisión como desarrollo y resultados de las diversas tareas.
- Participar de mesas de cogestión.
- Armar, o colaborar en su armado, el esquema local de prestaciones
- Conocer el territorio, sus fortalezas y debilidades
- Mantener informado a su equipo de trabajo de la planificación, objetivos, plazos de la gestión

**Rol: Capacitador**

Educación Formal	Experiencia Laboral	Conocimientos Informáticos	Síntesis de tareas a Desarrollar	Habilidades requeridas para el rol
- Graduados o estudiantes avanzados de carreras universitarias y/o terciarias de ciencias sociales o humanidades: Psicología, Trabajo Social, Relaciones del Trabajo, Sociología, Profesores en educación básica y superior, Psicología Social, Lic. en educación, Lic. en comunicación y equivalentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación laboral (preferente)</li> <li>Orientación vocacional (preferente)</li> <li>• Coordinación de grupos en instituciones públicas o privadas, en áreas sociales, de empleo y/o formación para el empleo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de herramientas del entorno Microsoft Office .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar, planificar, desarrollar y evaluar talleres de Orientación Laboral, Apoyo a la Búsqueda de Empleo y Orientación al Trabajo Independiente.</li> <li>• Organizar, planificar, desarrollar y evaluar otros talleres planificados por la OE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de técnicas grupales.</li> <li>• Capacidad de escucha atenta de las situaciones planteadas por las personas.</li> <li>• Capacidad de analizar, identificar y discernir situaciones problemáticas.</li> <li>• Capacidad para el trabajo en equipo.</li> <li>• Ausencia de actitudes discriminatorias</li> </ul>

- Capacitación de adultos
- Docencia para jóvenes y adultos, en instituciones formales y no formales

- Capacidad de orientar a los participantes en la reconstrucción de sus trayectorias laborales pasadas y en la elaboración de sus proyectos de búsqueda laboral.
- Capacidad para vincularse y comunicarse con personas con personas en situación social u ocupacional vulnerable.

### Rol: Relacionador de empresas

Educación Formal	Experiencia Laboral	Conocimientos Informáticos	Síntesis de tareas a Desarrollar	Habilidades requeridas para el rol
Graduados o estudiantes avanzados de carreras universitarias y/o terciarias de ciencias sociales o económicas: Relaciones del Trabajo, Sociología, Economía o afines.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En instituciones públicas o privadas que presten asistencia a empresas o microemprendimientos.</li> <li>• En áreas de recursos humanos de cámaras empresariales o empresas.</li> <li>• En áreas de venta de productos o servicios a empresas o personas en instituciones públicas o privadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de herramientas del entorno Microsoft Office .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaborar en la definición de una estrategia de promoción del servicio de intermediación de la OE entre los empleadores y sus organizaciones gremiales.</li> <li>• impulsar acuerdos con actores relevantes del sector productivo de la localidad para la promoción de los servicios de la OE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para relacionarse e interactuar con instituciones/ organizaciones del sector público y privado.</li> <li>• Capacidad para el trabajo en equipo.</li> </ul>

- En instituciones estatales, públicas u organizaciones no gubernamentales.

- realizar las tareas que implica el proceso de intermediación laboral: acordar con el empleador las modalidades y condiciones para la prestación del servicio.

## 2.2 Brasil

### Rol: Agente do Sistema Público de Empleo

Educación Formal	Experiencia Laboral	Conocimientos Informáticos	Síntesis de tareas a Desarrollar	Habilidades requeridas para el rol
Ensino Médio Completo	Não é necessária experiência profissional	Noções Básicas (Windows, Office e software livre); Software específico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recepcionar o trabalhador;</li> <li>- Cadastrar o trabalhador/empresa;</li> <li>- Realizar emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social</li> <li>- Iniciar processo de requerimento do benefício do seguro-desemprego;</li> <li>- Realizar intermediação de mão de obra;</li> <li>- Captar vagas de emprego;</li> <li>- Administrar vaga de emprego;</li> <li>- Comunicar-se;</li> <li>- Convocar trabalhador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demonstrar empatia;</li> <li>- Demonstrar capacidade de lidar com o público;</li> <li>- Demonstrar raciocínio analítico;</li> <li>- Demonstrar objetividade;</li> <li>- Demonstrar capacidade de manter sigilo;</li> <li>- Demonstrar de atentar aos detalhes;</li> <li>- Demonstrar paciência;</li> <li>- Demonstrar organização;</li> <li>- Demonstrar capacidade de persuasão;</li> <li>- Contornar situações adversas;</li> <li>- Demonstrar capacidade de administrar conflitos;</li> <li>- Demonstrar capacidade de comunicação oral e/ou escrita;</li> <li>- Demonstrar capacidade de negociação.</li> </ul>

**Rol: Gestor do Posto do SINE**

Educación Formal	Experiencia Laboral	Conocimientos Informáticos	Síntesis de tareas a Desarrollar	Habilidades requeridas para el rol
Ensino Superior Completo	Experiência em gestão de pessoas, intermediação de mão de obra	Noções Básicas (Windows, Office e software livre); Software específico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover a capacitação dos atendentes do SINE;</li> <li>- Articular parcerias com entidades patronais e de trabalhadores;</li> <li>- Supervisionar o atendimento no posto do SINE;</li> <li>- Administrar as atividades de um posto do SINE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderar pessoas e conduzir a correta execução do serviço;</li> <li>- Administrar os conflitos e promover o bom ambiente de trabalho;</li> <li>- Gerir as prioridades e delegar</li> </ul>

**Rol: Administrador de vaga e captador de vaga**

Educación Formal	Experiencia Laboral	Conocimientos Informáticos	Síntesis de tareas a Desarrollar	Habilidades requeridas para el rol
Ensino médio completo	Não é necessário experiência profissional	Noções Básicas (Windows, Office e software livre); Software específico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar captação de vaga ativa/receptiva;</li> <li>- Identificar perfil da vaga junto ao empregador;</li> <li>- Administrar vagas;</li> <li>- Negociar perfil da vaga junto ao empregador (flexibilização da vaga);</li> <li>- Convocar trabalhador;</li> <li>- Comunicar-se.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demonstrar iniciativa, capacidade de negociação, pró atividade, organização, empatia;</li> <li>- Atentar-se a detalhes;</li> <li>- Demonstrar capacidade de manter sigilo, de seguir normas e regras;</li> <li>- Demonstrar raciocínio analítico, demonstrar equilíbrio emocional, demonstrar objetividade, demonstrar fluência verbal;</li> <li>- Demonstrar capacidade de comunicação escrita e oral;</li> <li>- Demonstrar capacidade de síntese.</li> </ul>

## 2.3 Paraguay

### Rol: Entrevistador

Educación Formal	Experiencia Laboral	Conocimientos Informáticos	Síntesis de tareas a Desarrollar	Habilidades requeridas para el rol
Profesionales o estudiantes universitarios de carreras de ciencias sociales o humanidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia laboral en entrevistas</li> <li>• Orientación laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de Word y carga de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar entrevistas individuales a buscadores de empleo;</li> <li>• Completar el formulario de Historia Laboral;</li> <li>• Orientar sobre entrevistas de trabajo, elaboración de hoja de vida o CVs;</li> <li>• Derivar a capacitaciones;</li> <li>• Derivar a empresas según vacancias disponibles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de escucha, apertura y contención</li> <li>• Capacidad para el trabajo en equipo</li> <li>• Capacidad para vincularse y comunicarse con personas en situación de vulnerabilidad</li> </ul>

## 2.4 Uruguay

### Modelo Centro de Empleo y Formación Profesional (CEFOP)

#### Rol: Técnico

Formación	Experiencia	Tareas Claves	Competencias generales
Formación básica: Profesional titulado universitario y/o terciario.	Experiencia profesional excluyente:	*Apoyar los procesos de intervención que se definan.	Capacidad de negociación, proactividad e iniciativa, capacidad de aprendizaje permanente, capacidad de trabajo en equipo y comunicación, orientación a resultados, adaptación y flexibilidad, compromiso y responsabilidad, comportamiento ético.
Formación específica: Formación en temas de educación y trabajo.	Experiencia en gestión y/o supervisión de proyectos de empleo y formación profesional de al menos 1 año.	*Realizar orientación educativo – laboral, individual o grupal	
Formación en Orientación Educativo-Laboral. Manejo de herramientas de tecnología de la información y comunicaciones (TICs).	Experiencia en Orientación Educativo/ Laboral. Experiencia acreditada en tareas de coordinación interinstitucional público-privado.	*Realizar entrevistas a los empleadores para definir perfiles profesionales requeridos, condiciones de contratación, necesidades de calificación, etc. *Entrevistar postulantes preseleccionados para informar y proponer ofertas de trabajo. *Realizar seguimiento a las inserciones laborales.	
Formación a valorar: Formación en proyectos de empleo y de formación profesional en las siguientes temáticas: competencias laborales, juventud, discapacidad, ruralidad, enfoque de género, emprendedurismo y empresarial. Formación en desarrollo local, y en trabajo con grupos.	Experiencia profesional a valorar: Experiencia en; gestión y/o supervisión de proyectos de desarrollo local; supervisión de cursos de empleo y formación profesional; talleres/dinámicas de grupos; entrevistas de orientación educativo- laboral; trabajo con jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, personas que viven y/o trabajan en el medio rural, emprendedores, trabajadores en actividad, y empresarios.	*Asesoramiento a candidatos interesados en la certificación ocupacional. *Gestionar la supervisión de las acciones formativas en el territorio, constatando la correspondencia entre el plan diseñado y aprobado y su puesta en práctica. *Elaborar informes de la supervisión según procedimiento incluyendo comentarios, recomendaciones y observaciones acerca de mejoras en el proceso formativo surgidas de la visita y otros contactos con el desarrollo del curso y asistencias técnicas para dar cumplimiento a los objetivos del proyecto.	

\*Gestionar Programas en ejecución y acciones provenientes de Convenios.

\*Fomentar, asesorar y/o apoyar ideas de proyectos para micro, pequeñas, medianas y/o grandes empresas.

\*Asesorar a empresas y entidades de capacitación sobre las diferentes modalidades de capacitación y formación profesional que se desarrollan en el marco de INEFOP

\*Analizar la pertinencia de las solicitudes de capacitación provenientes de diferentes colectivos como ser, sindicatos, empresas, trabajadores en actividad, personas desempleadas, entre otras.

\*Cuando corresponda, armar los términos de referencia para realizar el o los llamados a presentación de ofertas de capacitación (cursos o asistencias técnicas) por parte de las entidades de capacitación (ECAs) que den respuesta a las solicitudes de capacitación detectadas.

\*Utilizar las herramientas informáticas adecuadas para el cumplimiento de su rol.

Formación	Experiencia	Tareas Claves	Competencias generales
Formación básica excluyente: Profesional titulado universitario y/o terciario Formación específica excluyente: Gestión y/o Supervisión de proyectos de empleo y de formación profesional. Formación en desarrollo local. Formación en Orientación Educativo-Laboral. Manejo de herramientas de tecnología de la información y comunicaciones (Tics).	Experiencia profesional excluyente: Experiencia en gestión y/o supervisión de proyectos de empleo y formación profesional de al menos 2 años. Experiencia en gestión y/o supervisión de proyectos de desarrollo local. Experiencia acreditada en tareas de coordinación inter-institucional público-privado.	<p>*Responsable de la planificación, coordinación y supervisión del trabajo del Centro y del personal a su cargo, para el cumplimiento de los resultados, de los protocolos y pautas institucionales.</p> <p>*Apoyar los procesos de intervención que se definan.</p> <p>*Apoyar y asumir cuando sea necesario las tareas inherentes al servicio de orientación educativo – laboral, individual o grupal.</p> <p>*Vínculo con el entorno productivo a fin de relevar las necesidades del territorio.</p>	Capacidad de negociación, proactividad e iniciativa, capacidad de aprendizaje permanente, capacidad de trabajo en equipo y comunicación, orientación a resultados, adaptación y flexibilidad, compromiso y responsabilidad, comportamiento ético.
Formación a valorar: Formación en: intermediación laboral, formación profesional, competencias laborales, juventud, discapacidad, ruralidad, enfoque de género, emprendedurismo y empresariales.	Formación profesional a valorar: Experiencia en Orientación Educativo/Laboral, intermediación laboral, formación profesional, proyectos vinculados al mundo productivo, economía social. Experiencia con algunas de las poblaciones objetivo de INEFOP. Experiencia en talleres/dinámicas de grupos, entrevistas.	<p>*Asesorar a candidatos interesados en la certificación ocupacional cuando corresponda</p> <p>*Monitorear regularmente la necesidad de calificación de las empresas locales y regionales verificando la correspondencia a las necesidades expresadas del mercado laboral y la demanda proveniente de los postulantes.</p> <p>*Mantener actualizada la guía de recursos de empleo, la información del mercado de trabajo y la oferta formativa del territorio.</p> <p>*Articular en territorio en coordinación con otras instituciones, participando en los ámbitos de coordinación existentes, según determine la Dirección del Área Territorial.</p> <p>*Realización de talleres de trabajo tendientes al fortalecimiento de unidades productivas.</p>	

\*Apoyar técnicamente a los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional a los efectos de la generación de propuestas para el territorio, así como el armado y monitoreo del Plan Estratégico Departamental.

\*Gestionar la supervisión de las acciones formativas en el territorio, constatando la correspondencia entre el plan diseñado y aprobado y su puesta en práctica.

\*Elaborar informes de la supervisión según procedimiento incluyendo comentarios, recomendaciones y observaciones acerca de mejoras en el proceso formativo surgidas de la visita y otros contactos con el desarrollo del curso y asistencias técnicas para dar cumplimiento a los objetivos del proyecto.

\*Coordinación y apoyo a la gestión de Convenios, Programas y proyectos en ejecución y lo que surjan en el futuro (PIP, Yo Estudio y Trabajo, implementación de la Ley de Empleo Juvenil, Programa de Certificación, etc.)

\*Fomentar, asesorar y/o apoyar ideas de proyectos para micro, pequeñas, medianas y/o grandes empresas.

\*Mantener comunicación fluida entre la red de CePEs del país, INEFOP a nivel central, la DINA E y el Gobierno Departamental.

- \*Utilizar las herramientas informáticas adecuadas para el cumplimiento de su rol.
- \*Elaborar informes de gestión y de las actividades a pedido de la Dirección Territorial
- \*Implementar en el Centro a su cargo, las políticas institucionales (procedimientos y reglamento interno).
- \*Cualquier otra tarea a fin que determine la Dirección del Área Territorial.

### Rol: Administrativo

Formación	Experiencia	Tareas Claves	Competencias generales
<p>Formación Básica: estudiante de nivel terciario (no excluyente).</p> <p>Formación Específica: Formación específica en procedimientos administrativos y de oficina, atención al cliente, Manejo sólido de herramientas informáticas (excluyente). Se valorarán conocimientos contables y de manejo de base de datos.</p>	<p>Experiencia previa como auxiliar administrativo en puestos relacionados.</p> <p>*Experiencia en redacción de cartas/informes, y en el uso de tecnologías de información y comunicación.</p>	<p>*Apoyo a los integrantes del Comité Departamental de Empleo y Formación Profesional (Actas).</p> <p>*Recepción, atención telefónica y personal del Centro de Empleo y Formación Profesional de Maldonado</p> <p>*Tareas de oficina</p> <p>*Presentación de informes de actividades</p> <p>*Organización y participación en actividades externas a la Institución (ferias, eventos, exposiciones, etc.).</p> <p>*Manejo de caja chica y rendiciones semanales</p> <p>*Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada por la Dirección del Área de Descentralización Territorial.</p>	<p>Habilidades en comunicación oral y escrita, principalmente se requiere una correcta redacción, proactividad e iniciativa, capacidad de aprendizaje permanente, capacidad de trabajo en equipo y comunicación, orientación a resultados, adaptación y flexibilidad, compromiso y responsabilidad, comportamiento étc.</p>

## Capítulo III

## Listado de Oficinas de Empleo - Ciudades Límitrofes de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay/MERCOSUR

N°	País	Provincia / Departamento	Municipio / Comunidad	Nombre de la oficina de empleo
1	Argentina	Jujuy	La Quiaca	Oficina de Empleo
2	Argentina	Jujuy	San Ramón de La Nueva Oran	Oficina de Empleo
3	Argentina	Jujuy	Tartagal	Oficina de Empleo
4	Argentina	Corrientes	La Cruz	Oficina de Empleo
5	Argentina	Corrientes	Paso de Los Libres	Oficina de Empleo
6	Argentina	Corrientes	Santo Tome	Oficina de Empleo
7	Argentina	Misiones	Bernardo de Irigoyen	Oficina de Empleo
8	Argentina	Misiones	San Javier	Oficina de Empleo
9	Argentina	Misiones	San Antonio	Oficina de Empleo
10	Argentina	Misiones	Puerto Iguazu	Oficina de Empleo
11	Argentina	Corrientes	Ituzaingo	Oficina de Empleo
12	Argentina	Formosa	Clorinda	Oficina de Empleo
13	Argentina	Formosa	Formosa	Oficina de Empleo
14	Argentina	Formosa	Laguna Blanca	Oficina de Empleo
15	Argentina	Formosa	Laguna Naick Neck	Oficina de Empleo
16	Argentina	Misiones	Colonia Wanda	Oficina de Empleo
17	Argentina	Misiones	Eldorado	Oficina de Empleo
18	Argentina	Misiones	Esperanza	Oficina de Empleo
19	Argentina	Misiones	Puerto Libertad	Oficina de Empleo
20	Argentina	Misiones	Montecarlo	Oficina de Empleo
21	Argentina	Misiones	Posadas	Oficina de Empleo
22	Argentina	Misiones	Puerto Rico	Oficina de Empleo
23	Argentina	Entre Ríos	Colon	Oficina de Empleo
24	Argentina	Entre Ríos	Concordia	Oficina de Empleo
25	Argentina	Entre Ríos	Galeguaychu	Oficina de Empleo
26	Argentina	Corrientes	Monte Caseros	Oficina de Empleo
27	Brasil	Paraná	Palotina	SINE PALOTINA/PR
28	Brasil	Paraná	Barracao	SINE BARRACAO/PR

29	Brasil	Paraná	Altamira do Parana	SINE ALTAMIRA DO PARANA/PR
30	Brasil	Paraná	Ampere	SINE AMPERE/PR
31	Brasil	Paraná	Cafelandia	SINE CAFELANDIA/PR
32	Brasil	Paraná	Foz do Iguacu	GRTE FOZ DO IGUACU/PR
33	Brasil	Paraná	Perola	SINE PEROLA/PR
34	Brasil	Paraná	Toledo	AGRTE TOLEDO/PR
35	Brasil	Paraná	Pato Branco	AGRTE PATO BRANCO/PR
36	Brasil	Paraná	Umuarama	SINE UMUARAMA/PR
37	Brasil	Paraná	Corbelia	SINE CORBELIA/PR
38	Brasil	Paraná	Terra Roxa	SINE TERRA ROXA/PR
39	Brasil	Paraná	Pato Bragado	SINE PATO BRAGADO/PR
40	Brasil	Paraná	Toledo	SINE TOLEDO/PR
41	Brasil	Paraná	Palmas	SINE PALMAS/PR
42	Brasil	Paraná	Marmeleiro	SINE MARMELEIRO/PR
43	Brasil	Paraná	Ceu Azul	SINE CEU AZUL/PR
44	Brasil	Paraná	Capitao Leonidas Marques	SINE CAPITAO LEONIDAS MARQUES/PR
45	Brasil	Paraná	Santa Helena	SINE SANTA HELENA/PR
46	Brasil	Paraná	Cascavel	SINE CASCAVEL/PR
47	Brasil	Paraná	Ouro Verde do Oeste	SINE OURO VERDE DO OESTE/PR
48	Brasil	Paraná	Cruzeiro do Oeste	SINE CRUZEIRO DO OESTE/PR
49	Brasil	Paraná	Ubirata	SINE UBIRATA/PR
50	Brasil	Paraná	Foz do Iguacu	SINE FOZ DO IGUACU/PR
51	Brasil	Paraná	Francisco Beltrao	SINE FRANCISCO BELTRAO/PR

52	Brasil	Paraná	Guaraniacu	SINE GUARANIA-CU/PR
53	Brasil	Paraná	Mariopolis	SINE MARIOPOLIS/PR
54	Brasil	Paraná	Laranjeiras do Sul	SINE LARANJEIRAS DO SUL/PR
55	Brasil	Paraná	Nova Santa Rosa	SINE NOVA SANTA ROSA/PR
56	Brasil	Paraná	Candoi	SINE CANDOI/PR
57	Brasil	Paraná	Tapejara	SINE TAPEJARA/PR
58	Brasil	Paraná	Sao Jorge D Oeste	SINE SAO JORGE DO OESTE/PR
59	Brasil	Paraná	Sao Joao	SINE SAO JOAO/PR
60	Brasil	Paraná	Vere	SINE VERE/PR
61	Brasil	Paraná	Maripa	SINE MARIPA/PR
62	Brasil	Paraná	Umuarama	AGRTE UMUARAMA/PR
63	Brasil	Paraná	Marechal Candido Rondon	SINE MARECHAL CANDIDO RONDON/PR
64	Brasil	Paraná	Sao Miguel do Iguacu	SINE SAO MIGUEL DO IGUACU/PR
65	Brasil	Paraná	Juranda	SINE JURANDA/PR
66	Brasil	Paraná	Planalto	SINE PLANALTO/PR
67	Brasil	Paraná	Salto do Lontra	SINE SALTO DO LONTRA/PR
68	Brasil	Paraná	Querencia do Norte	SINE QUERENCIA DO NORTE/PR
69	Brasil	Paraná	Salto do Lontra	SINE SALTO DO LONTRA/PR
70	Brasil	Paraná	Moreira Sales	SINE MOREIRA SALES/PR
71	Brasil	Paraná	Missal	SINE MISSAL/PR
72	Brasil	Paraná	Medianeira	SINE MEDIANEIRA/PR
73	Brasil	Paraná	Boa Esperanca	SINE BOA ESPERANCA/PR
74	Brasil	Paraná	Altonia	SINE ALTONIA/PR

75	Brasil	Paraná	Campina da Lagoa	SINE CAMPINA DA LAGOA/PR
76	Brasil	Paraná	Coronel Vivida	SINE CORONEL VIVIDA/PR
77	Brasil	Paraná	Santo Antonio do Sudoeste	SINE SANTO ANTONIO DO SU-DOESTE/PR
78	Brasil	Paraná	Clevelandia	SINE CLEVELANDIA/PR
79	Brasil	Paraná	Ipora	SINE IPORA/PR
80	Brasil	Paraná	Nova Prata do Iguacu	SINE NOVA PRATA DO IGUACU/PR
81	Brasil	Paraná	Goioere	SINE GOIOERE/PR
82	Brasil	Paraná	Guaira	SINE GUAIRA/PR
83	Brasil	Paraná	Francisco Beltrao	AGRTE FRANCISCO BELTAO/PR
84	Brasil	Paraná	Capanema	SINE CAPANEMA/PR
85	Brasil	Paraná	Chopinzinho	SINE CHOPINZINHO/PR
86	Brasil	Paraná	Dois Vizinhos	SINE DOIS VIZINHOS/PR
87	Brasil	Paraná	Pato Branco	SINE PATO BRANCO/PR
88	Brasil	Paraná	Quedas do Iguacu	SINE QUEDAS DO IGUACU/PR
89	Brasil	Paraná	Anahy	SINE ANAHY/PR
90	Brasil	Paraná	Cascavel	GRTE CASCAVEL/PR
91	Brasil	Paraná	Cidade Gaucha	SINE CIDADE GAUCHA/PR
92	Brasil	Paraná	Matelandia	SINE MATELANDIA/PR
93	Brasil	Santa Catarina	Concordia	SINE CONCORDIA/SC
94	Brasil	Santa Catarina	Palma Sola	SINE PALMA SOLA/SC
95	Brasil	Santa Catarina	Sao Lourenco do Oeste	SINE SAO LOURENCO D'OESTE/SC

96	Brasil	Santa Catarina	Palmitos	SINE PALMITOS/SC
97	Brasil	Santa Catarina	Mondai	SINE MONDAI/SC
98	Brasil	Santa Catarina	Xanxere	SINE XANXERE/SC
99	Brasil	Santa Catarina	Abelardo Luz	SINE ABELARDO LUZ/SC
100	Brasil	Santa Catarina	Sao Domingos	SINE SAO DOMIN- GOS/SC
101	Brasil	Santa Catarina	Xaxim	SINE XAXIM/SC
102	Brasil	Santa Catarina	Sao Carlos	SINE SAO CARLOS/ SC
103	Brasil	Santa Catarina	Seara	SINE SEARA/SC
104	Brasil	Santa Catarina	Itapiranga	SINE ITAPIRANGA/ SC
105	Brasil	Santa Catarina	Chapeco	SINE CHAPECO/SC
106	Brasil	Santa Catarina	Ita	SINE ITA/SC
107	Brasil	Santa Catarina	Campo Ere	SINE CAMPO ERE/ SC
108	Brasil	Santa Catarina	Sao Jose do Cedro	CEF SAO JOSE DO CEDRO/SC
109	Brasil	Santa Catarina	Ipumirim	SINE IPUMIRIM/SC
110	Brasil	Santa Catarina	Concordia	AGRTE CONCOR- DIA/SC
111	Brasil	Santa Catarina	Dionisio Cerqueira	SINE DIONISIO CERQUEIRA/SC
112	Brasil	Santa Catarina	Pinhalzinho	SINE DE PINHALZ- INHO/SC
113	Brasil	Santa Catarina	Maravilha	SINE MARAVILHA/ SC
114	Brasil	Santa Catarina	Chapeco	GRTE CHAPECO/ SC
115	Brasil	Rio Grande do Sul	Bage	GRTE BAGE/RS
116	Brasil	Rio Grande do Sul	Cangucu	SINE CANGUCU/RS
117	Brasil	Rio Grande do Sul	Rosario do Sul	SINE ROSARIO DO SUL/RS
118	Brasil	Rio Grande do Sul	Rio Grande	SINE RIO GRANDE/ RS

119	Brasil	Rio Grande do Sul	Espumoso	CEF ESPUMOSO RS
120	Brasil	Rio Grande do Sul	Tres de Maio	SINETRES DE MAIO/RS
121	Brasil	Rio Grande do Sul	Erechim	SINE ERECHIM/RS
122	Brasil	Rio Grande do Sul	Sao Sebastiao do Cai	SINE SAO SEBASTIAO DO CAI/RS
123	Brasil	Rio Grande do Sul	Ijuí	GRTE IJUÍ/RS
124	Brasil	Rio Grande do Sul	Canela	SINE CANELA/RS
125	Brasil	Rio Grande do Sul	Santo Angelo	GRTE SANTO ANGELO/RS
126	Brasil	Rio Grande do Sul	Sao Gabriel	SINE SAO GABRIEL/RS
127	Brasil	Rio Grande do Sul	Guapore	SINE GUAPORE/RS
128	Brasil	Rio Grande do Sul	Porto Alegre	SINE PORTO ALEGRE MONTAURY/RS
129	Brasil	Rio Grande do Sul	Passo Fundo	SINE PASSO FUNDO/RS
130	Brasil	Rio Grande do Sul	Nova Hartz	SINE NOVA HARTZ/RS
131	Brasil	Rio Grande do Sul	Camaqua	SINE CAMAQUA/RS
132	Brasil	Rio Grande do Sul	Canoas	SINE CANOAS/RS
133	Brasil	Rio Grande do Sul	Dom Pedrito	SINE DOM PEDRITO/RS
134	Brasil	Rio Grande do Sul	Cruz Alta	SINE CRUZ ALTA/RS
135	Brasil	Rio Grande do Sul	Sao Jose do Norte	SINE SAO JOSE DO NORTE/RS
136	Brasil	Rio Grande do Sul	Ivoti	CEF AG. IVOTI/RS
137	Brasil	Rio Grande do Sul	Igrejinha	SINE IGREJINHA/RS

138	Brasil	Rio Grande do Sul	Sao Marcos	CEF SAO MARCOS RS
139	Brasil	Rio Grande do Sul	Vacaria	SINE VACARIA/RS
140	Brasil	Rio Grande do Sul	Porto Alegre	SINETUDO FACIL CENTRO/RS
141	Brasil	Rio Grande do Sul	Ronda Alta	SINE RONDA ALTA/RS
142	Brasil	Rio Grande do Sul	Casca	CEF PAB PM CASCA RS
143	Brasil	Rio Grande do Sul	Sapucaia do Sul	SINE SAPUCAIA DO SUL/RS
144	Brasil	Rio Grande do Sul	Sao Leopoldo	GRTE SAO LEOPOLDO/RS
145	Brasil	Rio Grande do Sul	Veranopolis	SINE VERANOPO-LIS/RS
146	Brasil	Rio Grande do Sul	Rio Grande	GRTE RIO GRANDE
147	Brasil	Rio Grande do Sul	Erechim	AGRTE ERECHIM/RS
148	Brasil	Rio Grande do Sul	Palmeira das Missoes	SINE PALMEIRA DAS MISSOES/RS
149	Brasil	Rio Grande do Sul	Arroio Grande	SINE ARROIO GRANDE/RS
150	Brasil	Rio Grande do Sul	Itaqui	SINE ITAQUI/RS
151	Brasil	Rio Grande do Sul	Irai	SINE IRAI/RS
152	Brasil	Rio Grande do Sul	Ibiruba	SINE IBIRUBA/RS
153	Brasil	Rio Grande do Sul	Tres Passos	SINE TRES PASSOS/RS
154	Brasil	Rio Grande do Sul	Dom Pedrito	AGRTE DOM PEDRITO/RS
155	Brasil	Rio Grande do Sul	Capao do Leao	SINE CAPAO DO LEAO/RS
156	Brasil	Rio Grande do Sul	Santo Augusto	SINE SANTO AUGUSTO/RS

157	Brasil	Rio Grande do Sul	Frederico Westphalen	SINE FREDERICO WESTPALEN/RS
158	Brasil	Rio Grande do Sul	Uruguaiana	SINE URUGUAINA/RS
159	Brasil	Rio Grande do Sul	Sao Luiz Gonzaga	SINE SAO LUIZ GONZAGA/RS
160	Brasil	Rio Grande do Sul	Dois Irmaos	CEF DOIS IRMAOS RS
161	Brasil	Rio Grande do Sul	Pelotas	GRTE PELOTAS/RS
162	Brasil	Rio Grande do Sul	Carazinho	GRTE CARAZ-INHO/RS
163	Brasil	Rio Grande do Sul	Santiago	SINE SANTIAGO/RS
164	Brasil	Rio Grande do Sul	Sao Sepe	SINE SAO SEPE/RS
165	Brasil	Rio Grande do Sul	Pinheiro Machado	SINE PINHEIRO MACHADO/RS
166	Brasil	Rio Grande do Sul	Alegrete	SINE ALEGRETE/RS
167	Brasil	Rio Grande do Sul	Nonoai	SINE NONOAI/RS
168	Brasil	Rio Grande do Sul	Sao Borja	AGRTE SAO BORJA/RS
169	Brasil	Rio Grande do Sul	Crissiumal	SINE CRISSIUMAL/RS
170	Brasil	Rio Grande do Sul	Sarandi	SINE SARANDI/RS
171	Brasil	Rio Grande do Sul	Jaguari	CEF JAGUARI RS
172	Brasil	Rio Grande do Sul	Cacapava do Sul	SINE CACAPAVA DO SUL/RS
173	Brasil	Rio Grande do Sul	Santo Angelo	SINE SANTO ANGELO/RS
174	Brasil	Rio Grande do Sul	Tenente Portela	SINE TENENTE PORTELA/RS
175	Brasil	Rio Grande do Sul	Girua	SINE GIRUA/RS

176	Brasil	Rio Grande do Sul	Uruguaiana	GRTE URUGUAIANA/RS
177	Brasil	Rio Grande do Sul	Panambi	SINE PANAMBI/RS
178	Brasil	Rio Grande do Sul	Sao Borja	SINE SAO BORJA/RS
179	Brasil	Rio Grande do Sul	Alegrete	AGRTE ALEGRETE/RS
180	Brasil	Rio Grande do Sul	Sao Francisco de Assis	SINE SAO FRANCISCO DE ASSIS/RS
181	Brasil	Rio Grande do Sul	Pelotas	SINE PELOTAS/RS
182	Brasil	Rio Grande do Sul	Ijuí	SINE IJUÍ/RS
183	Brasil	Rio Grande do Sul	Santana do Livramento	GRTE SANTANA DO LIVRAMENTO/RS
184	Brasil	Rio Grande do Sul	Jaguaraó	SINE JAGUARAO/RS
185	Brasil	Rio Grande do Sul	Santa Vitoria do Palmar	SINE SANTA VITORIA DO PALMAR/RS
186	Brasil	Rio Grande do Sul	Seberi	SINE SEBERI/RS
187	Brasil	Rio Grande do Sul	Santana do Livramento	SINE SANTANA DO LIVRAMENTO/RS
188	Brasil	Rio Grande do Sul	Bage	SINE BAGE/RS
189	Brasil	Rio Grande do Sul	Sao Lourenco do Sul	SINE SAO LOURENCO/RS
190	Brasil	Rio Grande do Sul	Quarai	SINE QUARAI/RS
191	Brasil	Rio Grande do Sul	Encruzilhada do Sul	SINE ENCRUZILHADA DO SUL/RS
192	Brasil	Rio Grande do Sul	Carazinho	SINE CARAZINHO/RS
193	Brasil	Mato Grosso do Sul	Dourados	GRTE DE DOURADOS/MS
194	Brasil	Mato Grosso do Sul	Jardim	SINE JARDIM/MS

195	Brasil	Mato Grosso do Sul	Dourados	SINE DOURADOS/MS
196	Brasil	Mato Grosso do Sul	Corumba	SINE CORUMBA/MS
197	Brasil	Mato Grosso do Sul	Navirai	SINE NAVIRAI/MS
198	Brasil	Mato Grosso do Sul	Navirai	AGRTE NAVIRAI/MS
199	Brasil	Mato Grosso do Sul	Fatima do Sul	CEF FATIMA DO SUL MS
200	Brasil	Mato Grosso do Sul	Corumba	AGRTE CORUMBA/MS
201	Brasil	Mato Grosso do Sul	Eldorado	SINE ELDORADO/MS
202	Brasil	Mato Grosso do Sul	Miranda	SINE MIRANDA/MS
203	Brasil	Mato Grosso do Sul	Ponta Pora	AGRTE PONTA PORA/MS
204	Brasil	Mato Grosso do Sul	Iguatemi	SINE IGUATEMI/MS
205	Brasil	Mato Grosso do Sul	Maracaju	SINE MARACAJU/MS
206	Brasil	Mato Grosso do Sul	Ponta Pora	SINE PONTA PORA/MS
207	Brasil	Mato Grosso do Sul	Itaquirai	SINE ITAQUIRAI/MS
208	Brasil	Paraná	Entre Rios do Oeste	SINE ENTRE RIOS OESTE/PR
209	Brasil	Paraná	Vera Cruz do Oeste	SINE VERA CRUZ DO OESTE/PR
210	Brasil	Paraná	Porto Barreiro	SINE PORTO BARREIRO/PR
211	Brasil	Paraná	Santa Izabel do Oeste	SINE SANTA ISABEL DO OESTE/PR
212	Brasil	Paraná	Perobal	SINE PEROBAL/PR
213	Brasil	Paraná	Icaraima	SINE ICARAIMA/PR
214	Brasil	Paraná	Rondon	SINE RONDON/PR

215	Brasil	Paraná	Santa Terezinha de Itaipu	SINE SANTA TEREZINHA DO ITAIPU/PR
216	Brasil	Paraná	Mariluz	SINE MARILUZ/PR
217	Brasil	Paraná	Itaipulandia	SINE ITAIPULANDIA/PR
218	Brasil	Paraná	Cafezal do Sul	SINE CAFEZAL DO SUL/PR
219	Brasil	Rio Grande do Sul	Palmeira das Missoes	AGRTE PALMEIRA DAS MISSOES/RS
220	Paraguay	Itapúa	Encarnación	Oficina de Empleo
221	Paraguay	Alto Paraná	Ciudad del Este	Oficina de Empleo
222	Paraguay	Alto Paraná	Hernandarias	Oficina Rural de Empleo
223	Uruguay	Artigas	Artigas	Dirección de Promoción Social de la Intendencia de Artigas – DINA E /MTSS
224	Uruguay	Rivera	Rivera	Depto. de Desarrollo Productivo de la Intendencia de Rivera – DINA E /MTSS
225	Uruguay	Colonia	Colonia	DINA E /MTSS – INEFOP
226	Uruguay	Soriano	Mercedes	Desarrollo Social de la Intendencia de Soriano – DINA E /MTSS
227	Uruguay	Soriano	Dolores	Desarrollo Social de la Intendencia de Soriano – DINA E /MTSS
228	Uruguay	Soriano	Cardona	Desarrollo Social de la Intendencia de Soriano – DINA E /MTSS
229	Uruguay	Rocha	Rocha	Depto. de Desarrollo Productivo de la Intendencia de Rocha – DINA E /MTSS

230	Uruguay	Cerro Largo	Melo	Dirección de Promoción Social de la Intendencia de Cerro Largo – DINAЕ / MTSS
231	Uruguay	Paysandú	Paysandú	Depto. de Desarrollo Productivo de la Intendencia de Paysandu – DINAЕ / MTSS
232	Uruguay	Rio Negro	Fray Bentos	Depto. de Desarrollo Económico de la Intendencia de Río Negro – DINAЕ / MTSS
233	Uruguay	Rio Negro	Young	Depto. de Desarrollo Económico de la Intendencia de Río Negro – DINAЕ / MTSS
234	Uruguay	Salto	Salto	Instituto Nal. De Empleo y Formación Profesional (IN-EFOP)

## Anexo I

**SGT N° 10 “ASUNTOS LABORALES, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL”  
DEL MERCOSUR****DECLARACION SOCIO-LABORAL DEL MERCOSUR****LOS JEFES DE ESTADO DE LOS ESTADOS PARTES DEL MERCADO COM-  
MUN DEL SUR, REUNIDOS EN LA CIUDAD DE BRASILIA, A LOS 10 DIAS  
DEL MES DE DICIEMBRE DE 1998,**

Considerando que los Estados Partes del Mercosur reconocen, en los términos del Tratado de Asunción (1991), que la ampliación de las actuales dimensiones de sus mercados nacionales, por medio de la integración, constituyó condición fundamental para acelerar los procesos de desarrollo económico con justicia social;

Considerando que los Estados Partes declaran, en el mismo Tratado, la disposición de promover la modernización de sus economías para ampliar la oferta de bienes y servicios disponibles y, en consecuencia, mejorar las condiciones de vida de sus habitantes;

Considerando que los Estados Partes, además de miembros de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), ratificaron las principales convenciones que garantizan los derechos esenciales de los trabajadores, y adoptan en larga medida las recomendaciones orientadas para la promoción del empleo calificado, de las condiciones saludables del trabajo, del diálogo social y del bienestar de los trabajadores;

Considerando, además, que los Estados Partes apoyaron la “Declaración de la OIT relativa a principios y derechos fundamentales en el trabajo” (1998), que reafirma el compromiso de los Miembros de respetar, promover y poner en práctica los derechos y obligaciones expresados en las convenciones reconocidas como fundamentales dentro y fuera de la Organización;

Considerando que los Estados Partes están comprometidos con las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados que integran el patrimonio jurídico de la Humanidad, entre ellos la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Carta Interamericano de Garantías Sociales (1948), la Carta de la Orga-

nización de los Estados Americanos - OEA (1948), la Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988);

Considerando que diferentes foros internacionales, entre ellos la Cúpula de Copenhague (1995), han enfatizado la necesidad de instituir mecanismos de seguimiento y evaluación de los componentes sociales de la mundialización de la economía, a fin de asegurar la armonía entre el progreso económico y bienestar social;

Considerando que la adhesión de los Estados Partes a los principios de la democracia política y del Estado de Derecho, y del respeto irrestricto a los derechos civiles y políticos de la persona humana constituye base irrenunciable del proyecto de integración;

Considerando que la integración involucra aspectos y efectos sociales cuyo reconocimiento implica la necesidad de prever, analizar y solucionar los diferentes problemas generados, en este ámbito, por esa misma integración;

Considerando que los Ministros de Trabajo del Mercosur han manifestado en sus reuniones, que la integración regional no puede circunscribirse a la esfera comercial y económica, y debe abarcar la temática social, tanto en lo que respecta a la adecuación de los marcos regulatorios laborales a las nuevas realidades configuradas por esa misma integración y por el proceso de globalización de la economía, en lo referente al reconocimiento de una plataforma mínima de derechos de los trabajadores en el ámbito del Mercosur, correspondiente a las convenciones fundamentales de la OIT;

Considerando la decisión de los Estados Partes de consubstanciar en un instrumento común los progresos ya alcanzados en la dimensión social del proceso de integración y cimentar los avances futuros y constantes en el campo social, fundamentalmente mediante la ratificación y cumplimiento de las principales convenciones de la OIT;

ADOPTAN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS Y DERECHOS EN EL AREA DE TRABAJO, QUE PASAN A CONSTITUIR LA “DECLARACION SOCIO-LABORAL DEL MERCOSUR”, SIN PERJUICIO DE OTROS QUE LA PRACTICA NACIONAL O INTERNACIONAL DE LOS ESTADOS PARTES TENGAN INSTAURADO O VENGA A INSTAURAR:

## **DERECHOS INDIVIDUALES**

### **No discriminación**

Art. 1º.- Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión por motivo de raza,

origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideológica, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, en conformidad con la disposiciones legales vigentes.

Los Estados Partes se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación. En particular, se comprometen a realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación en lo que refiere a los grupos en situación desventajosa en el mercado de trabajo.

### **Promoción de la igualdad**

Art. 2°.- Las personas portadoras de necesidades especiales serán tratadas de forma digna y no discriminatoria, favoreciéndose su inserción social y en el mercado de trabajo.

Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas efectivas, especialmente en lo que se refiere a la educación, formación, readaptación y reorientación profesional, la adecuación de los ambientes de trabajo y al acceso de los bienes y servicios colectivos, con el fin de asegurar que las personas portadoras de necesidades especiales tengan la posibilidad de desempeñar una actividad productiva.

Art. 3°.- Los Estados Partes se comprometen a garantizar, mediante legislación y prácticas laborales, la igualdad de tratamiento oportunidad entre mujeres y hombres.

### **Trabajadores migrantes y fronterizos**

Art. 4°.- Todos los trabajadores migrantes, independientemente de su nacionalidad, tienen derecho a ayuda, información, protección y igualdad de derechos y condiciones de trabajo reconocidos a los nacionales del país en que estuvieron ejerciendo sus actividades.

Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas tendientes al establecimiento de normas y procedimientos comunes relativos a la circulación de los trabajadores en las zonas de frontera y a llevar a cabo las acciones necesarias para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores.

### **Eliminación del trabajo forzoso**

Art. 5°.- Toda persona tiene derecho al trabajo libre y a ejercer cualquier oficio o profesión, de acuerdo con las disposiciones nacionales vigentes.

Los Estados Partes se comprometen a eliminar toda forma de trabajo o servicio exigido a un individuo bajo amenaza de una pena cualquiera y para lo cual dicho individuo no se ofrezca voluntariamente.

Asimismo se comprometen a adoptar medidas para garantizar la abolición de toda utilización de mano de obra que propicie, autorice o tolere el trabajo forzado u obligatorio. De modo especial, se suprime toda forma de trabajo forzado u obligatorio que pueda utilizarse:

- a) como medio de coerción o dedicación política o como castigo por no tener o expresar determinadas opiniones políticas, o por manifestar oposición ideológica de orden política, social o económica establecida;
- b) como método de movilización y utilización de mano de obra con fines de fomento económico;
- c) como medida de disciplina en el trabajo;
- d) como castigo por haber participado en huelgas;
- e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

### **Trabajo infantil y de menores**

Art. 6°.- La edad mínima de admisión en el trabajo será aquella establecida conforme a las legislaciones nacionales de los Estados Partes, no pudiendo ser inferior a aquella en que cesa la escolaridad obligatoria.

Los Estados Partes se comprometen a adoptar políticas y acciones que conduzcan a la abolición del trabajo infantil y la elevación progresiva de la edad mínima para ingresar al mercado de trabajo.

El trabajo de los menores será objeto de protección especial por los Estados Partes, especialmente en lo que concierne a la edad mínima para el ingreso en el mercado de trabajo y otras medidas que posibiliten su pleno desarrollo físico, intelectual, profesional y moral.

La jornada de trabajo para esos menores, limitada conforme a las legislaciones nacionales, no admitirá su extensión mediante la realización de horas extras ni en horarios nocturnos.

El trabajo de los menores no deberá realizarse en un ambiente insalubre, peligroso o inmoral, que pueda afectar pleno desarrollo de sus facultades físicas, mentales y morales. La edad de admisión a un trabajo con alguna de las características antes señaladas no podrá ser interior a 18 años.

### **Derechos de los empleadores**

Art. 7°.- El empleador tiene derecho a organizar y dirigir económica y técnicamente la empresa, en conformidad con las legislaciones y las prácticas nacionales.

## **DERECHOS COLECTIVOS**

### **Libertad de asociación**

Art. 8°.- Todos los empleadores y trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que consideren convenientes, así como de afiliarse a esas organizaciones, en conformidad con las legislaciones nacionales vigentes.

Los Estados Partes se comprometen a asegurar, mediante dispositivos legales, el derecho a la libre asociación, absteniéndose de cualquier injerencia en la creación y gestión de las organizaciones constituidas, más allá de reconocer su legitimidad en la representación en la defensa de los intereses de sus miembros.

### **Libertad sindical**

Art. 9°.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo.

Se deberá garantizar:

- a) La libertad de afiliación, de no afiliación y desafiliación, sin que esto comprometa el ingreso en un empleo o su continuidad en el mismo;
- b) Evitar exoneraciones o perjuicios a un trabajador por causa de su filiación sindical o de su participación en actividades sindicales;
- c) El derecho de ser representado sindicalmente, de acuerdo con la legislación, acuerdos y convenios colectivos de trabajo en vigencia en los Estados Partes.

### **Negociación colectiva**

Art. 10°.- Los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones o representaciones de trabajadores tienen derecho de negociar y celebrar convenios y acuerdos colectivos para regular las condiciones de trabajo, en conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.

### **Huelga**

Art. 11°.- Todos los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen garantizado el ejercicio del derecho de huelga, conforme a las disposiciones nacionales vigentes. Los mecanismos de prevención o solución de conflictos o la regulación de este derecho no podrán impedir su ejercicio o desvirtuar su finalidad.

### **Promoción y desarrollo de procedimientos preventivos y de autosolución de conflictos**

Art. 12°.- Los Estados Partes se comprometen a propiciar y desarrollar formas preventivas y alternativas de autosolución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, fomentando la utilización de procedimientos independientes e imparciales de solución de controversias.

### **Diálogo social**

Art. 13°.- Los Estados Partes se comprometen a fomentar el diálogo social en los ámbitos nacional y regional, instituyendo mecanismos efectivos de consulta permanente entre representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, a fin de garantizar, mediante el consenso social, condiciones favorables al crecimiento económico sustentable y con justicia social de la región y la mejora de las condiciones de vida de sus pueblos.

### **Fomento del empleo**

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

### **Protección de los desempleados**

Art. 1°.- Los Estados Partes se comprometen a instituir, mantener y mejorar mecanismos de protección contra el desempleo, compatibles con las legislaciones y las condiciones interinas de cada país, a fin de garantizar la subsistencia de los trabajadores afectados por la desocupación involuntaria y al mismo tiempo facilitar el acceso a servicios de reubicación y a programas de recalificación profesional que faciliten su retorno a una actividad productiva.

### **Formación profesional y desarrollo de recursos humanos**

Art. 16°.- Todos los trabajadores tienen derecho a orientación, la formación y la capacitación profesional.

Los Estados Partes se comprometen a instituir, con las entidades involucradas que voluntariamente así lo deseen, servicios y programas de formación u orientación profesional continua y permanente, de manera de permitir a los trabajadores obtener las calificaciones exigidas para el desempeño de una actividad productiva, perfeccionar y reciclar los cono-

cimiento y habilidades, considerando fundamentalmente las modificaciones resultantes del progreso técnico.

Los Estados Partes se obligan además a adoptar medidas destinadas a promover la articulación entre los programas y servicios de orientación y formación profesional, por un lado, y los servicios públicos de empleo y de protección de los desempleados, por otro, con el objetivo de mejorar las condiciones de inserción laboral de los trabajadores.

Los Estados Partes se comprometen a garantizar la efectiva información sobre los mercados de trabajo y su difusión tanto a nivel nacional como regional.

### **Salud y Seguridad en el trabajo**

Art. 17º.- Todo trabajador tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve su salud física y mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional.

Los Estados Partes se comprometen a formular, aplicar y actualizar en forma permanente y en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, políticas y programas en materia de salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo, a fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, promoviendo condiciones ambientales propicias para el desarrollo de las actividades de los trabajadores.

### **Inspección del Trabajo**

Art. 18º.- Todo trabajador tiene derecho a una protección adecuada en lo que se refiere a las condiciones y al ambiente de trabajo.

Los Estados Partes se comprometen a instituir y mantener servicios de inspección del trabajo con el propósito de controlar en todo su territorio el cumplimiento de las disposiciones normativas que establecen respeto a la protección de los trabajadores y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

### **Seguridad social**

Art. 19º.- Los trabajadores del Mercosur tienen derecho a la seguridad social, en los niveles y condiciones previstos en las respectivas legislaciones nacionales.

Los Estados Partes se comprometen a garantizar una red mínima de amparo social que proteja sus habitantes frente a la contingencia de riesgos sociales, enfermedades, vejez,

invalidez y muerte, buscando coordinar las políticas en el área social, de forma de suprimir eventuales discriminaciones derivadas del origen nacional de los beneficiarios.

## **APLICACION Y SEGUIMIENTO**

Art. 2º.- Los Estados Partes se comprometen a respetar los derechos fundamentales inscritos en esta Declaración y a promover su aplicación en conformidad con la legislación y las prácticas nacionales y los convenios y acuerdos colectivos. Para esto, recomiendan instituir, como parte integrante de esta Declaración, una Comisión Socio-Laboral, órgano tripartito, auxiliar del Grupo Mercado Común, que tendrá carácter promocional y no sancionador, dotado de instancias nacionales y regional, con el objetivo de fomentar y acompañar la aplicación del instrumento. La Comisión Socio-Laboral Regional se manifestará por consenso de los tres sectores, y tendrá las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a) examinar, comentar y encaminar las memorias preparadas por los Estados Partes, derivadas de los compromisos de esta Declaración;
- b) formular planos, programas de acción y recomendaciones tendientes a fomentar la aplicación y el cumplimiento de la Declaración;
- c) examinar observaciones y consultas sobre dificultades y incorrecciones en la aplicación y cumplimiento de los dispositivos contenidos en la Declaración;
- d) examinar duda sobre la aplicación de los términos de la Declaración y proporcionar esclarecimientos;
- e) elaborar análisis y actas sobre la aplicación y el cumplimiento de la Declaración;
- f) examinar e instruir las propuestas de modificación del texto de la Declaración y encaminarlas pertinentemente.

Las formas y mecanismos de encaminar los asuntos a ser examinados en conformidad con los ítems c) y d) serán definidos por la Comisión Socio-Laboral Regional.

Art. 21º.- La Comisión Socio-Laboral Regional deberá reunirse al menos una vez al año para analizar las memorias ofrecidas por los Estados Partes y preparar documentos dirigidos al Grupo Mercado Común.

Art. 22º.- La Comisión Socio-Laboral Regional redactará, por consenso en el plazo de seis meses, a contar desde la fecha de su institución, su propio reglamento y el de las comisiones nacionales, debiendo someterse al Grupo Mercado Común para aprobación.

Art. 23°.- Los Estados Partes deberán elaborar, por intermedio de sus Ministros de Trabajo y en consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, memorias anuales, conteniendo:

- a) la reseña de las alteraciones ocurridas en la legislación o en la práctica nacional, relativas a la implementación de los enunciados de esta Declaración; y
- b) la reseña de los avances realizados en la promoción de esta Declaración y de las dificultades enfrentadas en su aplicación.

Art. 24°.- Los Estados Partes concuerdan que esta Declaración, teniendo en cuenta su carácter dinámico y el avance del proceso de integración subregional, será objeto de revisión, transcurridos dos años de su adopción, con base en la experiencia acumulada en el curso de su aplicación o en las propuestas y subsidios formulados por la Comisión Socio-Laboral o por otros agentes.

Art. 25°.- Los Estados Partes resaltan que esta Declaración y su mecanismo de seguimiento no podrán ser invocados ni utilizados para otros fines que los previstos en ella, vedada, en particular, su aplicación a cuestiones comerciales, económicas y financieras.



## Anexo II

**MERCOSUR/GMC/RES. N° 21/15****PLAN PARA FACILITAR LA CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN EL MERCOSUR**

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto, el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur, el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y la Decisión N° 64/10 del Consejo del Mercado Común.

**CONSIDERANDO:**

Que la finalidad del Tratado de Asunción es unir cada vez a los pueblos de la región, buscando caminos de integración y progreso económico y social en el MERCOSUR. En este sentido, la dimensión social del MERCOSUR, permite desarrollar políticas orientadas a la justicia social e inclusión, en beneficio de los pueblos de los Estados Partes.

Que la decisión de avanzar en medidas para facilitar la circulación de trabajadores en el MERCOSUR constituye un paso sustantivo para la identidad laboral del MERCOSUR y una hoja de ruta para generar un mercado de trabajo regional, propiciando mejores condiciones de inserción laboral para los trabajadores, garantizándoles igualdad de trato y oportunidades en el territorio de los Estados Partes.

Que el MERCOSUR ya ha producido instrumentos de política regional fundamentales para la facilitación de la circulación de trabajadores en la región: el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur, la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR del año 1998 y el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR.

Que la facilitación de la circulación de trabajadores ha sido un tema presente en las reuniones del Subgrupo de Trabajo N° 10: “Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social” (SGT N°10) desde su creación y ha sido incorporada al Plan de Acción para la conformación de un Estatuto de Ciudadanía del MERCOSUR.

Que la implementación de un plan para la facilitación de la circulación de trabajadores en el MERCOSUR permitirá abordar este tema desde la especificidad propia de las relaciones laborales, propiciando el diálogo social junto a los actores sociales del mundo del trabajo.

## EL GRUPO MERCADO COMÚN

### RESUELVE:

Art. 1 – El Plan para Facilitar la Circulación de Trabajadores en el MERCOSUR, que tiene como objetivo general promover la circulación de trabajadores del MERCOSUR con vista a su inserción formal en las estructuras laborales de los Estados Partes, es el que consta como ANEXO y forma parte de la presente Resolución. La implementación de dicho PLAN será realizada por una Comisión de Seguimiento conformada por los Coordinadores Nacionales del SGT N° 10.

Art. 2 - Esta Resolución no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes, por reglamentar aspectos de la organización o del funcionamiento del MERCOSUR.

XLV GMC EXT.- Brasilia, 15/VII/15.

## ANEXO

### **PLAN PARA FACILITAR LA CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN EL MERCOSUR**

El presente Plan tiene como objetivo general desarrollar acciones, de aplicación progresiva, tendientes a facilitar la circulación de trabajadores del MERCOSUR con vista a su inserción formal en las estructuras laborales de los Estados Partes, como una estrategia para mejorar la calidad del empleo en el MERCOSUR, incluyendo sus zonas de frontera, de conformidad con lo establecido especialmente en la Declaración Sociolaboral y en el Acuerdo de Residencia para los Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR y en los demás instrumentos regionales que tienen relación con el tema.

A tales fines, el plan se desarrolla sobre dos ejes temáticos: la Libre Circulación de Trabajadores del MERCOSUR y la Libre Circulación de Trabajadores del MERCOSUR en zonas de fronteras.

En cada eje, la propia complejidad de la movilidad de los trabajadores lleva a que se interactúe con diversas situaciones, factores o relaciones que, con sus lógicas y efectos

políticos y sociales propios, están contenidos dentro de la movilidad, y son denominadas dimensiones; éstas son:

- Normativa,
- Cooperación Interinstitucional,
- Empleo,
- Seguridad Social,
- Trabajos temporarios en los Estados Partes,
- Rol de los actores sociales y
- Difusión, sensibilización y concientización de los derechos de los trabajadores del MERCOSUR.

En la implementación del presente Plan, se priorizarán la dimensión “normativa” y las tareas específicas relativas a la “certificación y formación profesional”, “servicios públicos de empleo” y “promoción del empleo”, incluidas dentro de la dimensión “empleo”.

Cada dimensión tendrá un objetivo específico, para cuyo cumplimiento se prevé la realización de tareas específicas.

Las tareas específicas previstas en las distintas dimensiones correspondientes a los dos ejes temáticos del presente Plan se desarrollarán en el ámbito del SGT N° 10. Para ello, dicho Subgrupo podrá crear, en los términos de la normativa vigente, las Comisiones y Subcomisiones que estime necesarias.

El SGT N° 10 informará bianualmente al GMC de los avances alcanzados con relación a las tareas específicas previstas en el presente Plan.

## **1.- EJE “LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES DEL MERCOSUR”**

### **1.1. DIMENSIÓN NORMATIVA**

Objetivo específico:

- Analizar la normativa relativa a la circulación de trabajadores del MERCOSUR a fin de asegurar su aplicación.

Tareas específicas:

- Analizar la normativa MERCOSUR relativa a la circulación de trabajadores.

- Efectuar un relevamiento de las normas internas de cada Estado Parte relativas a la materia y analizar su incidencia en la circulación de trabajadores del MERCOSUR.

## **1.2. DIMENSIÓN “COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL”**

Objetivo específico:

- Fortalecer la comunicación y la acción coordinada entre organismos gubernamentales de los Estados Partes -en sus distintas competencias vinculadas a la materia y niveles de gobierno-, así como entre los órganos y foros de la estructura institucional del MERCOSUR que traten temas vinculados a la movilidad de trabajadores, a fin de optimizar los resultados de las políticas públicas con el objetivo de facilitar la circulación de los trabajadores del MERCOSUR.

Tareas específicas:

- Promover mecanismos de diálogo y articulación entre organismos de diferentes áreas de gobierno de los Estados Partes y entre órganos y foros de la estructura institucional del MERCOSUR que traten temas vinculados a la circulación de trabajadores.
- Realizar actividades de capacitación de los funcionarios de los distintos organismos gubernamentales de los Estados Partes para que adquieran y/o profundicen conocimientos sobre la facilitación de la circulación de trabajadores y, de ese modo, puedan perfeccionar el desempeño de las tareas a su cargo.

## **1.3. DIMENSIÓN “EMPLEO”**

Objetivo específico:

- Potenciar el acceso a los servicios públicos de empleo de los trabajadores de los Estados Partes del MERCOSUR y su inserción laboral en las ocupaciones y sectores definidos como prioritarios a nivel nacional y local.

Tareas específicas:

- Articular acciones con el GANEMPLÉ con el fin de incorporar propuestas de trabajo de ese órgano a las tareas previstas en el presente Plan.
- Relevante ocupaciones y sectores económicos que requieran impulsar la incorporación de trabajadores y proponer incentivos para lograrlo.

- Desarrollar una propuesta MERCOSUR sobre certificación y formación profesional, de modo de posibilitar al trabajador el reconocimiento de sus calificaciones profesionales en los Estados Partes.
- Articular los sistemas de información sobre servicios de Empleo de los Estados Partes, de modo de poder brindar al trabajador del MERCOSUR información sobre ofertas laborales y distintos programas de empleo existentes en el MERCOSUR.
- Desarrollar una propuesta MERCOSUR de acciones de promoción de empleo para grupos particulares de trabajadores, como los jóvenes, entre otros.

#### **1.4. DIMENSIÓN “SEGURIDAD SOCIAL”**

Objetivo específico:

- Potenciar, en el marco de la facilitación de la circulación de trabajadores del MERCOSUR, aspectos de la seguridad social que coadyuven a la implementación del Acuerdo Multilateral de Seguridad Social.

Tareas específicas:

- Identificar eventuales aspectos no contemplados en el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social.
- Realizar un relevamiento de la normativa nacional de los Estados Partes en materia de seguridad social a fin de identificar aspectos que puedan ser armonizados.

#### **1.5 DIMENSIÓN “TRABAJOS TEMPORARIOS EN LOS ESTADOS PARTES”**

Objetivo específico:

- Promover acciones tendientes a facilitar la circulación de trabajadores del MERCOSUR para actividades laborales de corta duración, fortaleciendo las medidas de protección de sus derechos.

Tareas específicas:

- Fomentar acciones y eventualmente propuestas normativas para garantizar los derechos de los trabajadores del MERCOSUR contratados para actividades laborales de corta duración en otro Estado Parte.
- Detectar las dificultades que encuentran las empresas y los grupos de empresas radicados en más de un Estado Parte para trasladar a sus trabajadores y elaborar propuestas tendientes a superar dichas dificultades.

## **1.6. DIMENSIÓN “ROL DE LOS ACTORES SOCIALES”: DIÁLOGO SOCIAL**

Objetivo específico:

- Fortalecer los espacios de diálogo social regional, promoviendo las diversas formas de participación de los actores sociales, para lograr la facilitación de la circulación de trabajadores del MERCOSUR.

Tareas específicas:

- Dar participación a los actores sociales en diferentes instancias de implementación del presente Plan.
- Recopilar información sobre la negociación colectiva en los Estados Partes, a través de la elaboración de una Memoria sobre el art. 10 de la Declaración Sociolaboral.
- Analizar e identificar posibles líneas de acción comunes para incorporación de cláusulas de negociación colectiva en cada Estado Parte para facilitar la circulación de trabajadores.

## **1.7. DIMENSIÓN “DIFUSIÓN, CONCIENTIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL MERCOSUR”**

Objetivo específico:

- Difundir adecuadamente los derechos de los trabajadores del MERCOSUR, como así también las políticas de trabajo decente ejecutadas por organismos gubernamentales, en todos sus niveles de gobierno.

Tareas específicas:

- Desarrollar y ejecutar estrategias comunicacionales, en el marco de la política comunicacional del MERCOSUR, para difundir los derechos de los trabajadores del MERCOSUR, así como las políticas de trabajo decente aplicadas por organismos gubernamentales, en todos sus niveles de gobierno.

## **2.- EJE “LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES DEL MERCOSUR EN ZONAS DE FRONTERA”**

### **2.1. DIMENSIÓN “NORMATIVA”**

Objetivo específico:

- Elaborar un proyecto de norma para facilitar la circulación de los trabajadores del MERCOSUR en zonas de frontera.

Tareas específicas:

- Identificar y analizar las particularidades de las zonas de frontera, a fin de confeccionar un proyecto de norma, para facilitar la circulación de los trabajadores del MERCOSUR en dichas zonas.

### **2.2. DIMENSIÓN “COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL”**

Objetivo específico:

- Fortalecer la comunicación y la acción coordinada entre organismos gubernamentales de los Estados Partes -en sus distintas competencias vinculadas a la materia y niveles de gobierno-, así como entre los órganos y foros de la estructura institucional del MERCOSUR que traten temas vinculados a la movilidad de trabajadores, a fin de optimizar los resultados de las políticas públicas con el objetivo de facilitar la circulación de los trabajadores del MERCOSUR en zonas de frontera.

Tareas específicas:

- Promover mecanismos de diálogo y articulación entre los organismos de diferentes áreas de gobierno de los Estados Partes y órganos y foros de la estructura institucional del MERCOSUR vinculados a la facilitación de la circulación de trabajadores en zonas de frontera.

- Realizar actividades de capacitación de los funcionarios de distintos organismos gubernamentales de los Estados Partes para que adquieran y/o profundicen conocimientos sobre la facilitación de la circulación de trabajadores en zonas de frontera y, de ese modo, puedan perfeccionar el desempeño de las tareas a su cargo.

### **2.3. DIMENSIÓN “EMPLEO”**

Objetivo específico:

- Potenciar el acceso a los servicios de empleo de los trabajadores de los Estados Partes del MERCOSUR y su inserción en las ocupaciones y sectores económicos, definidos como prioritarios en cada zona de frontera.

Tareas específicas:

- Articular acciones con el GANEMPLÉ con el fin de incorporar propuestas de trabajo de ese órgano a las tareas previstas en el presente Plan.

- Desarrollar procesos específicos de certificación y formación profesional en zonas de frontera.

- Coordinar acciones entre Oficinas de Empleo situadas en localidades fronterizas vinculadas.

- Coordinar las acciones de promoción del empleo que se desarrollan en zonas de frontera.

- Realizar estudios de investigación con la participación de universidades locales, sindicatos, cámaras empresarias u otros actores clave, sobre zonas de frontera determinadas, a fin de detectar necesidades productivas específicas de esas zonas y realizar propuestas de acción.

- Realizar acciones de articulación con órganos y foros de la estructura institucional del MERCOSUR vinculados a la temática del trabajo en zonas de frontera.

#### **2.4. DIMENSIÓN “ROL DE LOS ACTORES SOCIALES”**

En base a lo expresado en el punto 2.3 y con una perspectiva local, se remite a lo señalado en el punto 1.6.

#### **2.5. DIMENSIÓN “DIFUSIÓN, CONCIENTIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE FRONTERA DEL MERCOSUR”**

En base a lo expresado en el punto 2.3, se reitera lo señalado en el punto 1.7.

Se advierte que la competencia entre trabajadores en plataformas es mayor que en empleos tradicionales, lo que genera el peligro de una carrera hacia abajo en las condiciones de trabajo, además de que las formas de evaluación a través de usuarios pueden ser arbitrarias.

El Instituto Social del MERCOSUR es una instancia técnica de investigación e implementación de líneas estratégicas en el campo de las políticas sociales con el objetivo de contribuir a la consolidación de la dimensión social como un eje central en el proceso de integración del MERCOSUR.

Nace en el ámbito de la Reunión de Ministros y Autoridades de Desarrollo Social del MERCOSUR (RMADS), con el objetivo de apoyar, acompañar y fortalecer las políticas sociales regionales.

En este sentido, el ISM se suma a los esfuerzos de consolidación del proceso de integración, a través de iniciativas que contribuyan a la reducción de las asimetrías sociales entre los Estados Partes y así promover el desarrollo humano integral.

Tiene como sede la ciudad de Asunción, en Paraguay, y fue inaugurado en julio de 2009. Es una instancia que pertenece a todos los habitantes de los países miembros.



**MERCOSUR**

ISM

Instituto Social  
del Mercosur



**@ISMercosur**